New Brunswick

Nouveau-Brunswick

Civil Service Commission

Commission de la Fonction publique

Annual Report

Rapport annuel

1988-1989

CNB

Civil Service Commission

Commission de la Fonction publique

Annual Report

Rapport annuel

1988-1989

90-02142/

Published by:
New Brunswick Civil Service Commission
Province of New Brunswick
P.O. Box 6000
Fredericton, N.B.
E3B 5H1
Canada

October 1989

Design Management:
Communications New Brunswick

Typesetting:
Queen's Printer for New Brunswick

Printing and Binding:
Printing Services, Supply and Services

ISBN 1-55048-118-5

ISSN 0382-2745

Printed in New Brunswick

Publié par :
Commission de la fonction publique du Nouveau-Brunswick
Province du Nouveau-Brunswick
Case postale 6000
Fredericton (N.-B.)
E3B 5H1
Canada

Octobre 1989

Services de design :
Communications Nouveau-Brunswick

Photocomposition :
Imprimeur de la Reine pour le Nouveau-Brunswick

Imprimerie et reliure :
Services d'imprimerie, Approvisionnement et Services

ISBN 1-55048-118-5

ISSN 0382-2745

Imprimé au Nouveau-Brunswick

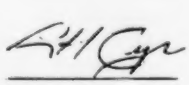
July 21, 1989

The Honourable Frank Branch
Speaker
The Legislative Assembly
Province of New Brunswick

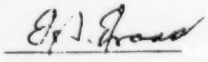
Sir:

We have the honour to present to you the Report of the Civil Service Commission for the period January 1, 1988 to March 31, 1989 in accordance with the provisions of section 36 of the Civil Service Act.

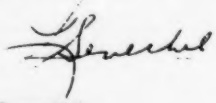
Respectfully submitted,



Léonide H. Cyr, Q.C.
Chairman



Earl Evans
Commissioner



Lumina Senechal
Commissioner

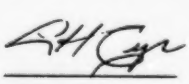
Le 21 juillet 1989

L'honorable Frank Branch
Orateur
de l'Assemblée législative
Province du Nouveau-Brunswick

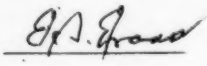
Monsieur l'Orateur,

Nous avons l'honneur de vous présenter le rapport de la Commission de la Fonction publique pour la période allant du 1er janvier 1988 au 31 mars 1989, conformément aux dispositions de l'article 36 de la Loi sur la Fonction publique.

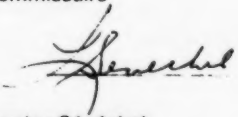
Nous vous prions d'agréer, Monsieur l'Orateur, l'expression de notre très haute considération.



Léonide H. Cyr, c.r.
Président



Earl Evans
Commissaire



Lumina Sénéchal
Commissaire

Table of Contents

Reporting 7

Organization and Mandate 8
- Mandate 8
  - Audit of Staffing and Appointment Practices 9
  - Appeal Process 9
  - Investigation of Complaints 10
  - Leave of Absence to be a Candidate 10

Commission's Observations 12

Staffing Audit Activities 15
- Results and Recommendations
  - Staffing Services Branch, Board of Management 15
  - Staffing Services Branch, Board of Management and the Department of Natural Resources and Energy 18
  - Comment on Staffing Audit Activities 19

Appeal Activities 20
- Appeal Statistics 20
- Appeals Allowed 21
- Appeal Decisions 23

Complaints 27
- Introductory Comments 27
- Complaint Statistics 27
- Findings and Recommendations 30

Acknowledgements 33

Appendix I
- Portions of the Public Service under the Civil Service Act 36

Appendix II
- Budgetary Review 37

Table des matières

Présentation du rapport 7

Organisation et mandat 8
- Mandat 8
  - Vérification des pratiques en matière de dotation et de nomination 9
  - Procédure d'appel 9
  - Enquêtes sur les plaintes 10
  - Congé sans traitement pour les candidats à une élection 10

Observations de la Commission 12

Vérification des pratiques en manière de dotation 15
- Résultats et recommandations
  - Direction des services de dotation, Conseil de gestion 15
  - Direction des services de dotation, Conseil de gestion et ministère des Ressources naturelles et de l'Énergie 18
  - Remarques sur la vérification des pratiques en matière de dotation 19

Appels 20
- Statistiques sur les appels 20
- Appels accueillis 21
- Décisions relatives aux appels 23

Plaintes 27
- Statistiques sur les plaintes 27
- Conclusions et recommandations 30

Remerciements 33

Annexe I
- Éléments de la Fonction publique tombant sous les champs d'application de la Loi sur la Fonction publique 36

Annexe II
- Résumé budgétaire 37

Table of Contents

Reporting 7

Organization and Mandate 8
- Mandate 8
  - Audit of Staffing and Appointment Practices 9
  - Appeal Process 9
  - Investigation of Complaints 10
  - Leave of Absence to be a Candidate 10

Commission's Observations 12

Staffing Audit Activities 15
- Results and Recommendations
  - Staffing Services Branch, Board of Management 15
  - Staffing Services Branch, Board of Management and the Department of Natural Resources and Energy 18
  - Comment on Staffing Audit Activities 19

Appeal Activities 20
- Appeal Statistics 20
- Appeals Allowed 21
- Appeal Decisions 23

Complaints 27
- Introductory Comments 27
- Complaint Statistics 27
- Findings and Recommendations 30

Acknowledgements 33

Appendix I
- Portions of the Public Service under the Civil Service Act 36

Appendix II
- Budgetary Review 37

Table des matières

Présentation du rapport 7

Organisation et mandat 8
- Mandat 8
  - Vérification des pratiques en matière de dotation et de nomination 9
  - Procédure d'appel 9
  - Enquêtes sur les plaintes 10
  - Congé sans traitement pour les candidats à une élection 10

Observations de la Commission 12

Vérification des pratiques en manière de dotation 15
- Résultats et recommandations
  - Direction des services de dotation, Conseil de gestion 15
  - Direction des services de dotation, Conseil de gestion et ministère des Ressources naturelles et de l'Énergie 18
  - Remarques sur la vérification des pratiques en matière de dotation 19

Appels 20
- Statistiques sur les appels 20
- Appels accueillis 21
- Décisions relatives aux appels 23

Plaintes 27
- Statistiques sur les plaintes 27
- Conclusions et recommandations 30

Remerciements 33

Annexe I
- Éléments de la Fonction publique tombant sous les champs d'application de la Loi sur la Fonction publique 36

Annexe II
- Résumé budgétaire 37

Report of the Civil Service Commission

for the period ended 31 March, 1989

This is the fifth annual Report of the Civil Service Commission under the Civil Service Act which was proclaimed on 9 August, 1984. This Report covers the activities of the Commission for the period January 1, 1988 to March 31, 1989.

Reporting Date

In 1988, the Legislative Assembly approved an amendment to subsection 36(3) of the Civil Service Act which changes the period covered by the Commission's annual Report from a calendar year to a fiscal year. The Act now provides that a report be submitted to the Speaker of the Legislative Assembly within nine months after the end of the fiscal year to which the report relates.

As a result of this transition, information contained in this Report pertains to the period January 1, 1988 to March 31, 1989.

Report Contents

The Act requires the Commission to report annually to the Legislative Assembly on the exercise of its functions under the Act, and on whether in carrying out its functions it received all the assistance, information and explanations it required. The Report is to provide an overall assessment of the staffing and appointment practices of those departments and agencies that are under the provisions of the Civil Service Act. As well, the Commission is to report any cases where such practices are not in conformity with, or are in violation of the Act or the regulations.

Specific decisions, findings, and recommendations resulting from the Commission's activities have been communicated throughout the year to the appropriate officials in the Board of Management and the departments concerned. Wherever possible, responses received to the date of completion of this Report are included herein.

Rapport de la Commission de la fonction publique

pour la période se terminant le 31 mars 1989

Le présent document constitue le cinquième rapport annuel de la Commission de la Fonction publique en vertu de la Loi sur la Fonction publique promulguée le 9 août 1984. Ce rapport couvre les activités de la Commission pour la période allant du 1er janvier 1988 au 31 mars 1989.

Délai prescrit pour la présentation du rapport

En 1988, l'Assemblée législative a approuvé une modification au paragraphe 36(3) de la Loi sur la Fonction publique de sorte que le rapport annuel de la Commission couvre une année financière plutôt qu'une année civile. La loi modifiée stipule que la Commission est tenue de présenter son rapport à l'orateur de l'Assemblée législative dans les neuf mois qui suivent la fin de l'année financière.

Compte tenu de la transition qui s'impose, les renseignements contenus dans le présent rapport visent la période allant du 1er janvier 1988 au 31 mars 1989.

Contenu du rapport

Conformément à la loi, la Commission doit présenter chaque année à l'Assemblée législative un rapport portant sur l'exercice de ses fonctions définies par la loi et y indiquer si elle a reçu, dans l'accomplissement de celles-ci, l'aide, les renseignements et les explications dont elle avait besoin. Le rapport doit fournir une évaluation globale des pratiques en matière de dotation et de nomination dans les ministères et les organismes relevant de la Loi sur la Fonction publique. La Commission doit en outre signaler tous les cas où il a été constaté que des pratiques ne sont pas conformes aux dispositions de la loi ou de ses règlements d'application.

Au cours de l'année, la Commission a rendu compte aux fonctionnaires désignés du Conseil de gestion et des ministères concernés des décisions, des recommandations et des résultats précis découlant de ses activités. Dans la mesure du possible, le présent rapport fait état des réactions reçues par la Commission avant sa publication.

Organization and Mandate

The New Brunswick Civil Service Commission was first established by statute in 1943 and operates under the authority of the Civil Service Act. The current powers and duties of the Commission were set out in an Act which was drafted in 1984 to replace the former Act which had been in place for fifteen years.

The Commission consists of three Commissioners, one of whom is the Chairman and Chief Executive Officer. Each Commissioner is appointed by the Lieutenant-Governor in Council and, other than the Chairman, hold office for a ten-year term. Together the Commissioners exercise the jurisdictional powers of the Commission and establish overall policies for the Commission in accordance with the Civil Service Act.

During the 1988 spring session of the Legislative Assembly, several amendments to the Civil Service Act were passed, one of which involved removing the "full-time" designation in respect to the Chairman of the Commission. The position of Chairman had carried that designation since 1948.

During the period under review, there were some changes in the membership of the Commission. The Chairman, Mr. Jean-Paul LeBlanc, retired on August 31, 1988 after having served as Chairman since December, 1974. Mr. Léonide H. Cyr was appointed as Chairman of the Commission in September, 1988. Mr. Cyr's appointment, like that of the other Commissioners, is on a part-time basis. As well, a vacancy for a Commissioner which had existed since 1983 was filled with the appointment of Ms. Lumina Senechal in November, 1988.

The Commission is supported in its functions and responsibilities by a secretariat consisting of three officers, an executive secretary, and an administrative clerk.

The Civil Service Act provides that the Commission may delegate to boards the power of decision with respect to hearing appeals, investigating complaints, and granting leaves of absence.

Mandate

Under the Civil Service Act, the Commission has been given a number of powers and duties for the purpose of preserving the merit principle as the basis for effecting appointments to or from within the Civil Service. Essentially, the Commission is to fulfill its mandate by auditing the staffing and appointment practices of any portion of the Civil Service to which the Act applies, and by conducting inquiries and investigations of appropriate matters which may come to its attention. The powers and duties of the Commission are outlined below.

Organisation et mandat

La Commission de la Fonction publique du Nouveau-Brunswick a été créée par voie législative en 1943 et tombe sous le champ d'application de la Loi sur la Fonction publique. Les pouvoirs et obligations de la Commission ont été établis par la loi de 1984 qui a remplacé l'ancienne mesure législative vieille de 15 ans.

La Commission est composée de trois membres, dont l'un agit à titre de président et de chef de la direction. Les commissaires sont nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil et, exception faite du président, remplissent un mandat de dix ans. Les commissaires exercent les pouvoirs confiés à la Commission et établissent les lignes de conduite de celle-ci conformément à la Loi sur la Fonction publique.

Au cours de la session du printemps 1988, l'Assemblée législative a adopté plusieurs modifications à la Loi sur la Fonction publique, dont l'une entraîne l'élimination de la mention «à temps plein» de la description de tâches du président de la Commission. Rappelons que le président occupait un poste à temps plein depuis 1948.

Au cours de la période visée par le présent rapport, la composition de la Commission a subi quelques modifications. M. Jean-Paul Leblanc a pris sa retraite le 31 août 1988 après avoir occupé le poste de président depuis le mois de décembre 1974. M. Léonide H. Cyr a été nommé président de la Commission en septembre 1988. Comme les autres commissaires, M. Cyr occupe un poste à temps partiel. Le siège de commissaire qui était vacant depuis 1983 a été comblé par la nomination de Mme Lumina Sénéchal au mois de novembre 1988.

Pour l'aider à assumer ses tâches et responsabilités, la Commission peut compter sur les services d'un secrétariat composé de trois agents, d'une secrétaire administrative et d'un commis.

En vertu de la Loi sur la Fonction publique, la Commission peut déléguer à des conseils le pouvoir de rendre des décisions relativement à l'audition d'appels, aux enquêtes sur les plaintes et à l'autorisation de congés.

Mandat

La loi confère à la Commission un certain nombre de pouvoirs et lui confie des fonctions qui visent à assurer que les nominations à des postes de la Fonction publique de personnes qui en sont déjà membres ou qui viennent de l'extérieur se fassent selon le principe du mérite. À cette fin, la Commission s'occupe essentiellement de vérifier les pratiques en matière de dotation et de nomination dans les divers secteurs de la Fonction publique auxquels la loi s'applique, et d'effectuer des enquêtes sur les questions pertinentes dont elle est saisie. Les pouvoirs et les fonctions de la Commission sont décrits ci-dessous.

Audit of Staffing and Appointment Practices

The objectives of the audit are to determine if staffing and appointment practices are in conformity with the provisions of the Civil Service Act and if there have been any violations of the Act or the regulations. An audit does more than discover weaknesses. It identifies potential for improvement in the practices examined and communicates findings, suggestions and recommendations in a manner that will encourage and support constructive actions.

In conducting audits, the Commission assesses the appropriateness and application of policies, procedures, guidelines, practices and standards with respect to the provisions of the Civil Service Act and the regulations. The audits primarily focus on adherence to fundamental staffing principles, and the manner in which the staffing functions are managed. Audits are conducted on a departmental or service-wide basis depending upon the specific aspects of the staffing system to be examined. Many audit activities will include a post-audit phase to determine the extent of corrective action which may have been taken in relation to the findings and recommendations contained in audit reports.

Appeal Process

The primary objective of the appeal process is to ensure that the principle of selection by merit is respected in effecting appointments. The appeal process is an integral component of the staffing process, and provides employees the opportunity for an independent and impartial review of appointment decisions.

Employees may submit their notices of appeal against appointments directly to the Commission. They may also choose to first apply to the Secretary of the Board of Management for a statement of reasons why they were not appointed, or for such other information that would assist in determining whether or not to appeal. The Act prescribes specific time limits for filing an appeal, holding a hearing, and issuing a decision. The appeal process is quasi-judicial, and the Commission sits as a board of inquiry to hear the appeal. The function of the inquiry is to verify that the selection board came to a reasonable conclusion based on the evidence, and used suitable tools and processes to ensure that merit was respected. The essential question for the inquiry is whether the selection of the successful applicant has been made in accordance with the merit principle. All parties, including the selected candidate, have an opportunity to participate in the hearing. There can only be two outcomes to an appeal; it can be allowed or dismissed. Where an appeal is allowed, the Commission shall deny or revoke the appointment that gave rise to the appeal.

Vérification des pratiques en matière de dotation et de nomination

La vérification a pour objectifs de déterminer si les pratiques en matière de dotation et de nomination sont conformes aux dispositions de la Loi sur la Fonction publique et s'il y a eu violation de la loi ou de ses règlements. La vérification ne sert pas qu'à relever les lacunes; elle permet de cerner ce qui pourrait être amélioré dans les pratiques étudiées et de formuler les conclusions, suggestions et recommandations qui seraient susceptibles de favoriser et d'appuyer la mise en oeuvre de mesures constructives.

Dans le cadre d'une vérification, la Commission évalue la pertinence et l'application des directives, des modalités, des lignes de conduite, des pratiques et des normes par rapport aux dispositions de la loi et de ses règlements. Il importe surtout de vérifier si les principes fondamentaux de dotation ont été respectés et de voir comment sont administrées les tâches relatives à la dotation. Les vérifications portent sur un ministère en particulier ou sur la Fonction publique en général, selon les aspects précis des mécanismes de dotation que l'on veut étudier. Souvent, on prévoit un suivi afin d'établir l'efficacité des mesures correctives adoptées à la suite de l'énoncé des conclusions et des recommandations des vérificateurs.

Procédure d'appel

L'objectif principal de la procédure d'appel consiste à s'assurer que le principe de la sélection au mérite a été respecté dans le processus de nomination. La procédure d'appel fait partie intégrante des mécanismes de dotation et elle permet aux employés de demander une évaluation indépendante et impartiale des nominations.

Les employés peuvent soumettre directement à la Commission leur avis d'appel concernant une nomination. Ils peuvent aussi demander d'abord au secrétaire du Conseil de gestion de leur indiquer les raisons pour lesquelles ils n'ont pas été nommés ou de leur fournir les autres renseignements qui les aideraient à établir s'il y a lieu d'en appeler de la décision. La loi prévoit des délais précis pour l'inscription d'un appel, l'audition et la formulation d'une décision. La procédure d'appel est quasi-judiciaire et la Commission se constitue en commission d'enquête pour entendre l'appel. Son rôle consiste à établir si la décision prise par le jury de sélection est justifiée, compte tenu des preuves à sa disposition, et si celui-ci s'est servi de pratiques et de moyens appropriés en vue d'assurer la sélection au mérite. Essentiellement, la commission d'enquête doit établir si la sélection du candidat a été effectuée selon le principe du mérite. Tous les intéressés, y compris le candidat retenu, ont la possibilité de se faire entendre à l'audience, après quoi l'appel est rejeté ou accueilli. Lorsqu'un appel est accueilli, la Commission doit refuser ou révoquer la nomination en cause.

Investigation of Complaints

The prime objective of the complaint process is to preserve the merit principle as the basis for effecting appointments by competition. This process provides non-employees, who have been unsuccessful in an open competition, an opportunity to have the circumstances which gave rise to their complaints impartially examined.

Before complaints can be filed with the Commission, unsuccessful candidates are obliged by the Act to formally apply to the Secretary of the Board of Management for a statement of reasons why they were not appointed. If unsuccessful candidates are not satisfied with the reasons provided, they may make a complaint in writing to the Commission within the time limits set out in the Act.

Where the Commission decides to investigate a complaint, all interested parties are given an opportunity to be heard. The investigation is conducted by an officer of the Commission who acquires the facts and reports them to the Commission. Subsequently, the findings of the Commission are communicated to the parties concerned. The Commission does not have the power to revoke an appointment as a result of this process even if it has been determined that merit was not respected. It can, however, submit recommendations to the Secretary of the Board of Management as a result of its findings and may recommend, if warranted, that an appointment be revoked.

Leave of Absence to be a Candidate

The Civil Service Act provides that an employee under the Act may be, or seek to be, a candidate for election only if granted a leave of absence to do so by the Commission. Subsection 27(3) of the Act prescribes than an employee, who wishes to seek nomination as a candidate and to be a candidate for election as a member of the Legislative Assembly of the Province or a member of the Federal House of Commons, must apply for a leave of absence without pay.

The Commission may grant the leave if, after consultation with the deputy head, "it is of the opinion that the usefulness to the Civil Service of the employee in the position he then occupies would not be impaired by reason of his having been a candidate for election". The period of leave ends on the day when the results of the election are officially declared or an earlier day, on the request of the employee, if he has ceased to be a candidate.

Enquêtes sur les plaintes

Le mécanisme d'enquête sur les plaintes a pour but principal d'assurer le respect du principe du mérite dans la nomination de personnes par voie de concours. Il permet au candidat non retenu qui n'a pas la qualité d'employé de demander que l'on procède à un examen impartial des circonstances qui l'ont incité à porter plainte.

Avant de déposer une plainte auprès de la Commission, les candidats non retenus doivent, en vertu de la loi, demander au secrétaire du Conseil de gestion de leur exposer les raisons pour lesquelles ils n'ont pas été nommés. S'ils ne sont pas satisfaits des motifs invoqués, ils peuvent déposer une plainte écrite auprès de la Commission dans le délai prescrit par la loi.

Lorsque la Commission décide de faire enquête sur une plainte, elle donne à tous les intéressés l'occasion de se faire entendre. Un agent de la Commission procède à une enquête, relève les faits et en rend compte à la Commission. Par la suite, les parties intéressées sont informées des conclusions de la Commission. Cette démarche ne donne cependant pas à la Commission le pouvoir de révoquer une nomination, même si elle conclut que le principe du mérite n'a pas été respecté, mais celle-ci peut soumettre des recommandations au secrétaire du Conseil de gestion selon ses conclusions et proposer, s'il y a lieu, que la nomination soit révoquée.

Congé sans traitement pour les candidats à une élection

En vertu de la Loi sur la Fonction publique, un employé peut se faire élire ou se porter candidat à une élection sous réserve d'avoir obtenu de la Commission un congé sans traitement à cette fin. Le paragraphe 27(3) de la loi stipule qu'un employé souhaitant se faire désigner candidat à une élection à l'Assemblée législative de la province ou à la Chambre des communes du Canada doit demander qu'on lui accorde un congé sans traitement.

La Commission peut accorder le congé si, après avoir consulté l'administrateur général, «elle établit que l'efficacité de cet employé au poste qu'il occupe dans la Fonction publique ne sera nullement compromise par sa candidature à l'élection». Ce congé prend fin à la date de la proclamation officielle des résultats de l'élection ou à une date antérieure, à la demande de l'employé qui a retiré sa candidature.

Upon election to either the Legislative Assembly or the House of Commons, the employee ceases to be an employee.

In 1988-89, the Commission received one (1) request for leave under section 27 of the Act. The request was granted. The employee was subsequently elected to the Legislative Assembly and immediately resigned from the Civil Service.

Le candidat élu à l'Assemblée législative ou à la Chambre des communes perd sa qualité d'employé de la Fonction publique.

En 1988-1989, la Commission a étudié une demande de congé en vertu de l'article 27 de la loi. Elle a accédé à la requête. Après son élection à l'Assemblée législative, l'employé a démissionné sur-le-champ de son poste au sein de la Fonction publique.

Commission's Observations

While carrying out its audits, inquiries and investigations the Commission has made certain observations regarding the staffing and appointment practices. These observations are summarized below.

- Boards of Examiners selected under subsection 5(1) of the Act in many cases do not understand their responsibilities in respect to the assessment of candidates. They view their role simply as determining which candidates are qualified for the position without appreciating that they have the mandate and the duty to identify the most qualified candidates to be placed on the eligibility list.

- Boards of Examiners and indeed the departments differ in their understanding of the meaning of the assessment scores which may be awarded to candidates as dictated by Regulation 84-229. This Regulation requires that all candidates in a competition be awarded an assessment score of A, B, or NQ. In keeping with the Regulation, an A is to be awarded to the most qualified candidates, a B to the qualified candidates, and an NQ to those who are not qualified. While many of the Boards of Examiners and departments award ratings which comply with the Regulation, there are those which have interpreted a rating of A to designate an "acceptable" candidate, and a rating of B to identify a candidate who is only "marginally" qualified. Consequently in such instances, it is not uncommon to have the vast majority if not all of the candidates who were assessed for the position on the eligibility list. Not only is this practice inappropriate, it does not ensure that the candidates with the most merit are appointed to positions.

- The introduction of the A and B assessment scores has served to blunt the ranking of candidates based on merit. There is a limited ability to distinguish the relative merit of candidates as all are forced into one of two groupings if they meet the minimum requirements prescribed. The rating scheme generally used to derive the required assessment scores is itself based on a choice between one of two outcomes for each selection standard or part thereof. The results of these choices, which may be at different levels for different standards, are somehow combined to provide the assessment score which dictates which candidates names are placed on the eligibility list. In this process, candidates who may differ in merit on several of the selection standards are being placed on the eligibility list. As an example, in a competition candidates may be assessed against twelve factors grouped under four selection standards.

Observations de la Commission

Au cours de ses vérifications, de ses recherches et de ses enquêtes, la Commission a formulé certaines observations ayant trait aux pratiques en matière de dotation et de nomination. Voici un résumé de ces observations.

- Dans bien des cas, les membres des jurys d'examen, sélectionnés en vertu du paragraphe 5(1) de la loi, comprennent mal leurs responsabilités quant à l'évaluation des candidats. Ils considèrent qu'il s'agit simplement d'identifier les candidats qui ont la compétence requise par le poste alors qu'en fait, ils ont le mandat de déterminer lesquels sont les plus aptes à être inscrits sur la liste d'admissibilité.

- De plus, les membres des jurys et les ministères n'interprètent pas de la même façon la signification des notes accordées aux candidats en vertu uu règlement 84-229. Ce règlement exige que les résultats de tous les candidats à un concours soient évalués d'après les lettres A, B, ou NQ. Toujours selon ce règlement, les candidats les plus compétents doivent recevoir un A, les personnes compétentes doivent se voir décerner un B et la mention NQ dénote les personnes non qualifiées pour obtenir l'emploi qu'elles postulent. Bon nombre des membres des jurys d'examen et des représentants des ministères se conforment aux critères de classification du règlement, mais d'autres utilisent le A pour désigner un candidat acceptable, et ils décernent un B aux candidats peu qualifiés. Dans pareilles circonstances, il arrive souvent que la majorité ou même l'ensemble des candidats à un poste soient inscrits sur la liste d'admissibilité. Outre qu'elle soit inadéquate, cette approche ne permet pas de s'assurer que les candidats les plus méritants sont nommés aux postes à pourvoir.

- L'adoption de l'évaluation au mérite selon les mentions A et B a contribué à émousser la précision des méthodes de classification des candidats. Étant donné que tous les candidats qui satisfont aux exigences de base sont susceptibles d'être classés dans le même groupe, il devient très ardu de distinguer les mérites respectifs de chacun d'entre eux. En outre, la grille d'évaluation que l'on utilise habituellement force les évaluateurs à faire un choix entre deux possibilités pour chaque critère ou facteur. Les résultats de ce choix, qui varient selon le critère, sont combinés d'une façon ou d'une autre en vue d'obtenir une note qui détermine les noms des candidats à inscrire sur la liste d'admissibilité. À cause de ce procédé, des candidats répondant différemment à plusieurs critères se retrouvent inscrits sur la même liste d'admissibilité. À titre d'exemple, supposons que les candidats à un concours sont évalués selon douze facteurs groupés sous quatre critères. Selon la répartition des notes, un candidat qui reçoit un A pour sept des facteurs pourrait

Depending on how the ratings are distributed, a candidate who receives an A rating on as few as seven factors can be placed on the eligibility list along with other candidates who have received an A rating on all twelve factors. In a number of such instances, the composition of the eligibility list reflected adherence to the mechanics of a rating scheme rather than the comparative merit of candidates as viewed by the Board of Examiners.

- The assessment of merit in most instances is now based on what is commonly referred to as job-related criteria. In comparing the merit of candidates, there has been a move away from using training and experience as predictors of performance in favour of an assessment of knowledge, skills and abilities as may be required by the position. In so doing, some weaknesses have been observed. The advertised requirements, which are usually expressed in terms of training and experience, must always form part of the applied screening standards, as the selection activity which follows ignores such requirements. Under the current practice, the selection activity cannot also substitute for screening the applications against the advertised requirements as has been attempted in a number of competitions. As well, the move towards assessing knowledge, skills and abilities demands a diversification of the assessment methodology. Such has not been observed. There is an overdependence on the interview as an assessment tool. Other selection instruments are not often noticeable. An interview has some predictive value if the questions are carefully designed to assess candidates against the established selection criteria. This task is made more difficult where the criteria are expressed in job-related terms. Instances were observed where no supplementary devices were used and the questions did not allow for a proper assessment of candidates. Boards of Examiners have discretion in the choice of selection tools, but those tools must be adequate to allow for a merit-based assessment under each selection criterion.

- Competitions at various stages of completion have been cancelled or abandoned with little justification. Competitions are sometimes voided in favour of making appointments through other means. Such action violates the general principle that once a competition is circulated it must be completed. While there are perhaps narrow exceptions to this principle, the use of a different method to accomplish the appointment cannot be considered to be such an exception. Also observed have been situations where eligibility lists have been allowed to expire without a

être inscrit sur la liste d'admissibilité, au même titre que ses homologues ayant récolté un A pour les douze critères. Dans de nombreux cas, la composition de la liste d'admissibilité reflète le respect de la grille d'évaluation de la part des membres du jury, au détriment des mérites relatifs des candidats.

- Dans la plupart des cas, l'évaluation du mérite est désormais axée sur des normes que l'on appelle communément les critères relatifs à l'emploi. La formation et l'expérience cèdent le pas aux connaissances, au talent et aux aptitudes nécessaires à l'exécution d'une tâche dans l'échelle d'évaluation des mérites respectifs des candidats. On a relevé certaines failles dans cette approche. Les exigences d'emploi, exprimées ordinairement en termes de formation et d'expérience, doivent encore faire partie des critères d'examen bien que les méthodes appliquées pour la sélection des candidats n'en tiennent pas compte. Dans la pratique, on ne peut pas appliquer des critères de sélection qui contredisent ceux qui ont été publiés, comme on a tenté de le faire dans le cadre de certains concours. En fait, cette nouvelle façon de juger les connaissances, le talent et les aptitudes exige une diversification des méthodes d'évaluation. Celle-ci ne s'est pas encore manifestée. On accorde beaucoup trop d'importance à l'entrevue comme outil d'évaluation. Souvent, aucun autre instrument de sélection n'est prévu. Une entrevue peut être de très grande valeur dans le choix des candidats, à condition que les questions posées complètent les critères de sélection établis. Cette tâche se révèle très complexe lorsqu'il s'agit de critères exprimés en termes relatifs à l'emploi. Dans certains cas, on s'est borné à une entrevue comportant des questions qui ne permettaient pas de faire une évaluation convenable des candidats. Il est clair que les membres des jurys d'examen peuvent choisir à leur discrétion les outils de sélection, mais ceux-ci doivent permettre, pour chacun des critères de sélection, d'effectuer une évaluation axée sur le mérite.

- Des concours à différents stades d'achèvement ont été annulés ou abandonnés sans grande justification. Il est arrivé qu'on évite les concours afin d'effectuer des nominations par d'autres moyens. De tels gestes violent le principe voulant que les concours doivent être menés à terme. Bien qu'il soit parfois possible d'admettre des exceptions à la règle, l'utilisation d'une méthode différente de nomination ne peut être l'une d'elles. En outre, dans certains cas, on a permis que des listes d'admissibilité deviennent périmées sans choisir de candidat bien que le poste à combler restait vacant. Même s'il n'est pas obligatoire de combler un

selection for appointment, although the position which brought about the competition remains vacant. While there may be no obligation to fill a position, there is an onus to show some just reasons for not making a selection for appointment as was intended when the competition was commenced. This onus is seldom discharged.

- Unsuccessful candidates who apply under sections 32 and 33 of the Act for a statement of reasons as to why they were not appointed oftentimes do not receive meaningful responses. In many instances, they receive what amounts to a form-letter reply which simply says that another candidate was either a better or more suited candidate, or that the deputy head used the discretion provided by the Act to make a selection for appointment. Unsuccessful candidates are frustrated when they are unable to obtain meaningful responses to their inquiries to which they are entitled under the Act. While at an earlier time it was also noted that unsuccessful candidates were not regularly advised of their rights as prescribed by the Act and the procedures related thereto, this deficiency has largely been overcome.

- Over one-half of the complaints received in 1988-89 came from seasonal workers who were overlooked in selection for appointment to newly established seasonal positions. These seasonal workers, many of whom had been employed for quite a few years, applied in competitions which were conducted to fill several hundred new positions dispersed throughout a number of departments. In the cases that came to the attention of the Commission, it was observed that, although many of these individuals qualified and had their names placed on the eligibility lists, a relatively small number were appointed. A number of these complaints are still being investigated at year-end. The common theme to most complaints was the apparent disregard of job related training and previous experience by the Boards of Examiners when assessing the merit of candidates. Many echoed a concern regarding fair employment practices in respect to the discontinuation of their employment by their non-selection for appointment, and were also pursuing recourse in that regard through other means.

poste vacant, on doit exposer les raisons pour lesquelles on n'a pas retenu de candidature à la suite d'un concours. La vérification a démontré que l'on s'acquitte rarement de cette obligation.

- Très souvent, des candidats qui demandent des explications sur les motifs du rejet de leur candidature en vertu des articles 32 et 33 de la loi ne reçoivent que des réponses vagues. Dans plusieurs cas, une lettre type les informe qu'un autre candidat plus qualifié a été choisi ou encore que l'administrateur général s'est prévalu du privilège que la loi lui accorde et a effectué lui-même la nomination. Lorsqu'ils ne peuvent obtenir des réponses plus satisfaisantes, que la loi les autorise à recevoir, les candidats refusés sont frustrés. Dans le passé, la Commission a noté des cas où les candidats n'avaient pas été informés de leurs droits ni des procédures afférentes à la loi; cette lacune a cependant été comblée en grande partie.

- Plus de la moitié des plaintes reçues en 1988-1989 ont été formulées par des travailleurs saisonniers écartés du choix des candidats en vue de combler de nouveaux postes saisonniers. Ces travailleurs, dont plusieurs travaillaient au sein de la Fonction publique depuis un certain nombre d'années, s'étaient inscrits à des concours visant à combler quelques centaines de nouveaux postes dans divers ministères. Dans les cas qui ont été soumis à la Commission, on a constaté qu'un très petit nombre de ces personnes ont été nommées à ces postes même si plusieurs d'entre elles étaient qualifiées et avaient été inscrites sur les listes d'admissibilité. Certaines de ces plaintes faisaient encore l'objet d'une enquête à la fin de l'année. La plupart d'entre elles dénonçaient l'apparente indifférence des membres des jurys d'examen à l'égard des critères de formation relative à l'emploi et de l'expérience antérieure dans l'évaluation du mérite des candidats. Bon nombre de ces personnes ont mis en doute les pratiques de nomination et ont entrepris d'autres recours invoquant la perte de leur emploi à la suite du rejet de leur candidature.

Staffing Audit Activities

To determine if staffing and appointment practices have been conducted in conformity with the provisions of the Civil Service Act, the Commission audits the Board of Management and departmental staffing operations. During 1988-89, the Commission conducted a major audit of the appointment practices of the Secretary of the Board of Management in relation to certain appointments without competition as provided for in various sections of the Civil Service Act and Regulations. An audit of the Department of Natural Resources and Energy was also completed. This audit was performed with respect to initial appointments, promotions and transfers within the Civil Service by competition.

During the conduct of its audits, the Commission noted that many of the staffing and appointment practices were in conformity with the provisions of the Act and the Regulations. Reporting was usually provided to the parties only where exceptions were identified. Observations, suggestions and recommendations where made in such instances. The following highlights the results and recommendations brought to the attention of the parties involved.

Staffing Services Branch, Board of Management

The audit related to the period August 9, 1984 to December 31, 1987. The audit focused on several provisions in the legislation which allows the Lieutenant-Governor in Council or the Secretary of the Board of Management to make appointments without competitive examination. Many of the appointments reviewed were excluded from the application of merit through an Exclusions Regulation made pursuant to section 28 of the Civil Service Act.

To facilitate the audit and for ease of reporting, the activity was divided into different segments, each corresponding to a particular section of the Act or the Regulations under which the appointments being reviewed were purported to have been made. The following findings were common across the audit. The documentation available was inadequate for audit purposes. The existing reporting systems were faulty to the extent that upwards of 13% of such appointments went unreported. Information which the Board of Management would have required to ensure that the proposed appointments were in keeping with the provisions of the Act was frequently lacking. As well, the notices advising employees of their right of recourse, which are required to be posted by subsection 13(4) of the Act for many of these appointments, did not provide the degree of information intended by the Act. Recommendations were made for general changes in the areas noted.

Vérification des pratiques en matière de dotation

Afin d'établir si les pratiques en matière de dotation sont conformes aux dispositions de la Loi sur la Fonction publique, la Commission vérifie les activités des ministères et du Conseil de gestion à ce chapitre. En 1988-1989, la Commission a effectué une vérification importante des activités du secrétaire du Conseil de gestion à l'égard des nominations faites sans concours en vertu de divers articles et règlements de la Loi sur la Fonction publique. Par ailleurs, on a aussi effectué une vérification auprès du ministère des Ressources naturelles et de l'Énergie. Celle-ci portait sur des nominations, des promotions et des mutations par voie de concours à l'intérieur de la Fonction publique.

Au cours de ces vérifications, la Commission a constaté que bon nombre des activités de dotation et de nomination étaient conformes aux dispositions de la loi et de ses règlements d'application. La Commission a fait part de ses conclusions uniquement lorsqu'elle a décelé des failles. Voici les grandes lignes des conclusions et des recommandations soumises à l'attention des intéressés.

Direction des services de dotation du Conseil de gestion

La période de vérification visée par le présent rapport allait du 9 août 1984 au 31 décembre 1987. Les vérifications ont porté sur quelques dispositions des mesures législatives qui autorisent le lieutenant-gouverneur en conseil ou le secrétaire du Conseil de gestion à procéder à des nominations sans concours. Bon nombre des nominations ayant fait l'objet d'une vérification n'étaient pas assujetties aux règles de l'évaluation du mérite en vertu d'un règlement d'exclusion adopté conformément à l'article 28 de la Loi sur la Fonction publique.

Pour faciliter la vérification et la présentation du rapport, les activités ont été rassemblées sous différents paragraphes, chacun d'entre eux correspondant à un article précis de la loi ou des règlements en vertu duquel les nominations vérifiées ont été effectuées. Les conclusions qui suivent sont apparues tout au long des vérifications. La documentation mise à la disposition des commissaires n'était pas suffisante aux fins de la vérification. Les méthodes de présentation de rapports laissaient à désirer, à un point tel que plus de 13 p. 100 de ces nominations n'ont pas été signalées. De même, les renseignements que le Conseil de gestion aurait dû exiger pour s'assurer que les nominations proposées ont été faites en conformité avec les dispositions de la loi étaient souvent insuffisants. En outre, les avis informant les employés de leurs droits de recours, qui doivent être affichés en vertu du paragraphe 13(4) de la loi dans le cas de bon nombre de ces nominations, ne contenaient pas suffisamment de renseignements par rapport aux exigences de cette disposition. La Commission a formulé des recommandations en vue de provoquer des changements dans les domaines concernés.

Section 15 of the Act allows appointments to be made by the Lieutenant-Governor in Council without competition to positions requiring special professional, scientific or technical knowledge and experience subject to certification by the Secretary of the Board that the person proposed for appointment possesses such knowledge and experience. It was found that sufficient information regarding the requirements of the position and the special knowledge and experience as may have been possessed by the candidates was not always available, and it was impossible to establish that such appointments respected the provisions of the Act. However, it was clear that certain appointments under this section were contrary to the Act. Included among those were appointments made to the following classifications - Lawyer I, Veterinarian I, Information Officer IV and Personnel Officer III. The Commission advised the Secretary of the Board of Management that this provision of the Act is intended for use where a position or class is distinguished by some unusual knowledge and experience requirement, and not as a substitute for normal staffing action by competitive processes as appears to have been the case in the instances identified. The Commission called for the strengthening of documentation requirements to facilitate the certification and appointment processes and the establishing of a singular system to identify and record appointments made in this manner.

L'article 15 de la loi permet au lieutenant-gouverneur en conseil d'effectuer des nominations sans concours à des postes exigeant des connaissances ou des aptitudes particulières dans les domaines professionnels, scientifiques ou techniques, pour autant que le secrétaire du Conseil de gestion atteste que les personnes proposées possèdent bien les qualités nécessaires. La vérification a permis de découvrir que les renseignements qui auraient pu indiquer à la Commission si les candidats possédaient bien les connaissances et l'expérience essentielles à ces postes n'étaient pas toujours disponibles de sorte qu'il a été impossible d'établir si ces nominations avaient été effectuées en conformité avec les dispositions de la loi. Cependant, il ne fait aucun doute que certaines des nominations en vertu de l'article 15 ont été faites à l'encontre de l'esprit de la loi. Parmi celles-ci figurent les nominations qui ont été effectués aux échelons d'avocat I, de vétérinaire I, d'agent d'information IV et d'agent du personnel III. La Commission a avisé le secrétaire du Conseil de gestion du fait que cette disposition avait été prévue pour des postes ou des échelons qui exigent une expérience ou des connaissances jugées exceptionnelles et qu'elle ne pouvait être substituée aux pratiques habituelles de nomination par voie de concours, comme cela semble s'être produit dans les cas susmentionnés. La Commission réclame donc une amélioration de la présentation des documents en vue de faciliter le processus de certification et de nomination, ainsi que la mise sur pied d'une méthode simple d'identification et d'inscription des nominations effectuées de cette façon.

At the time when the audit was conducted, subsection 18(3) of the Act allowed certain members of a Minister's personal staff to be appointed without competition to a position in the Civil Service upon ceasing to be in the employ of the Minister. The audit raised a concern for the Commission in regard to the manner by which the Board of Management determined an individual's entitlement to such an appointment. As well, the Commission could not reconcile the qualifications of some of those appointed to positions in keeping with the classification standards set out in the specifications. One case was identified where a person employed by a Minister whose responsibilities fell outside the Civil Service Act was appointed to a Civil Service position presumably under the authority of this provision. While these matters were brought to the attention of the Secretary of the Board of Management, no recommendations were proposed. Prior to releasing the audit report, subsection 18(3) of the Act was repealed.

Au moment de la vérification, le paragraphe 18(3) de la loi permettait à certains membres du personnel d'un bureau de ministre d'être nommés sans concours à un poste de la Fonction publique à la condition de cesser d'occuper un emploi auprès du ministre en question. La Commission s'est interrogée sur la méthode utilisée par le Conseil de gestion en vue d'identifier les personnes ayant droit à ces nominations. En fait, la Commission a pu constater que les aptitudes des personnes nommées à certains postes ne correspondaient pas aux critères relatifs aux échelons énumérés dans les descriptions de tâches. Dans un cas précis, un employé d'un ministre qui occupait un poste ne relevant pas de la Loi sur la Fonction publique a été nommé à un poste de la Fonction publique, supposément en vertu de cette disposition. Bien que ces questions aient été portées à l'attention du secrétaire du Conseil de gestion, aucune recommandation n'a été formulée à leur sujet. Peu de temps avant la parution du présent rapport, le paragraphe 18(3) de la loi a été abrogé.

Under section 28 of the Civil Service Act, the Lieutenant-Governor in Council, on the recommendation of the Secretary of the Board, may exclude, by Regulation, certain persons or positions from the operation of all or part of the Act. A number

Selon l'article 28 de la Loi sur la Fonction publique, le lieutenant-gouverneur en conseil peut, par voie de règlement, exclure du champ d'application de la loi ou d'une partie de la loi des postes ou des personnes qui y seraient normalement assujettis. Un certain nombre des

of appointments pertaining to this section were reviewed. It was found that eight mechanics were relocated from Part II of the Public Service to the Department of Transportation and appointed to positions without the proper authority. The appointments were processed by means of a Treasury Board Minute rather than by Regulation approved by the Lieutenant-Governor in Council. Subsequent appointments of a similar nature were found to have been made in accordance with the requirements of section 28 of the Act. Appointments under this provision of the legislation were also made to positions established in the Employment Trainee Program for Natives and disabled persons. The audit verified that this Program was being managed in an effective manner and that the staffing and appointment practices related thereto were in conformity with the Act.

The Civil Service Act provides for appointments to be made by a selection process other than by competition so long as the merit of candidates is established. While there was no complete record of such appointments available, the audit identified at least eleven appointments were made in this way. For a number of these appointments, the information provided by the various departments was insufficient to make a proper determination of merit. The Commission recommended that, where an appointment is proposed under this option, the Secretary of the Board insist that documentation be submitted which clearly identifies the individuals considered for appointment together with the method by which comparative merit was established and its results.

Section 16 of the Act prescribes a process whereby employees may be appointed to designated positions without competition for the purpose of training and development. One of the five appointments made under this provision did not conform to the requirements of the Act. In this case, the person who was appointed to a Senior Executive Officer I position in the Department of Supply and Services was not an employee under the Act prior to the appointment. The Board of Management did not post notices regarding the right of appeal as required by subsection 13(4) of the Act for any of the appointments made under the authority of section 16. The Commission recommended that notices be posted at the time the selection of an employee is made for appointment so eligible employees may exercise their right if they so choose.

The Secretary of the Board of Management responded to the audit findings and identified the particular course of action that was to be undertaken for the majority of the recommendations. It was intimated that the staffing information system was being revised to overcome the deficiencies noted,

nominations faites en vertu de cette disposition ont été examinées. Cette vérification a permis de découvrir que huit mécaniciens relevant de la partie II de la Fonction publique ont été nommés à des postes au sein du ministère des Transports sans intervention des autorités compétentes. Ces nominations ont été effectuées par résolution du Conseil de gestion plutôt que par voie de règlement approuvé par le lieutenant-gouverneur en conseil. D'autres nominations de même nature ont été faites par la suite conformément aux exigences de l'article 28 de la loi. Toujours en vertu de cet article, des personnes ont été nommées à des postes dans le cadre du Programme de formation à l'emploi pour les autochtones et les handicapés. La vérification a permis de conclure que le programme était géré de façon efficace et que les pratiques en matière de dotation et de nomination étaient conformes à la loi.

La Loi sur la Fonction publique permet d'effectuer des nominations à l'aide de processus de sélection autres qu'un concours, pour autant que l'on soit en mesure d'établir la valeur des candidats. Aucun dossier complet n'existe à ce sujet, mais la Commission a conclu qu'onze nominations avaient été effectuées en vertu de cette disposition. Dans nombre de ces cas, les renseignements fournis par les ministères concernés ne permettaient pas de juger convenablement de la valeur des candidats. La Commission a donc recommandé que, dans les cas d'une nomination en vertu de cette disposition, le secrétaire du Conseil demande que les documents soumis à la vérification permettent d'identifier clairement les candidats à un poste ainsi que les méthodes d'établissement de leur mérite respectif et les résultats obtenus.

L'article 16 de la loi prévoit un processus selon lequel des employés peuvent être nommés sans concours à des postes pour des fins de formation ou de perfectionnement. L'une des cinq nominations effectuées en vertu de cette disposition n'était pas conforme aux exigences de la loi. Dans ce cas, la personne nommée au poste de gestionnaire supérieur I du ministère de l'Approvisionnement et des Services n'occupait pas un emploi régi par la loi avant sa nomination. Pour toutes les nominations effectuées en vertu de l'article 16, le Conseil de gestion n'a affiché aucun avis concernant le droit d'appel comme l'exige le paragraphe 13(4) de la loi. La Commission a recommandé que des avis soient affichés au moment de la sélection des employés de sorte que les personnes admissibles puissent exercer leur droit si elles décident de s'en prévaloir.

Le secrétaire du Conseil de gestion a donné suite aux conclusions de la Commission et a fixé une marche à suivre relativement à la majorité des recommandations. Il a indiqué que le système d'information sur les activités de dotation allait être examiné en vue d'éliminer les lacunes relevées par la Commission et que les ministères auraient

and that departments would be requested to provide *more background material* for appointments proposed without competition.

Staffing Services Branch, Board of Management and the Department of Natural Resources and Energy

The audit period covered approximately thirty months dating from 24 February, 1986 when the Department first became responsible for certain staffing activities. The audit field was comprised of 92 competitions initiated by the Department during the period under consideration. The initial thirteen competitions which the Department processed were destroyed without authorization thereby preventing the Commission from examining the staffing actions involved. This matter had been identified prior to the audit and a notice was immediately sent to the Secretary of the Board of Management. An investigation showed that the destruction had inadvertently occurred as a result of office relocation. The Board of Management indicated it was issuing a reminder to all departments to carefully follow the retention schedule for competition files.

The audit found that there were several weaknesses in the staffing practices of the Department during 1986 and throughout most of 1987. In many instances, the screening standards and any appropriate equivalencies related thereto were not developed, and in some cases where the standards existed they were not applied consistently to all candidates. The Boards of Examiners oftentimes did not have any record of the candidates' responses, nor did they record information to substantiate the Boards' decisions respecting the merit of candidates. The information provided to unsuccessful candidates and subsequent responses to their inquiries was frequently inaccurate or incomplete. The Commission's inspection of later competitions noted a significant improvement in most of these matters. This improvement can be largely connected to a scheduled monitoring of some competitions by the Staffing Services Branch of the Board of Management. Notwithstanding, the Commission presented a number of recommendations for improvement of the staffing practices to the Secretary of the Board and the Deputy Minister of the Department in respect to the whole of the audit period.

Upon receipt of the Commission's report, the Secretary of the Board advised that he concurred with the recommendations put forward and that he was directing his staff to work with the Department on implementation.

l'obligation de fournir davantage de documentation sur les nominations faites sans concours.

Direction des services de dotation du Conseil de gestion et ministère des Ressources naturelles et de l'Énergie

La vérification portait sur une période d'environ trente mois à compter du 24 février 1986, date à laquelle le ministère a assumé la responsabilité de certaines activités de dotation. Elle a porté sur 92 concours ouverts par le ministère au cours de la période étudiée. Les documents relatifs aux treize premiers concours lancés par le ministère ont été détruits sans autorisation; la Commission n'a donc pas pu examiner les activités de dotation en question. Cette situation a été constatée avant le début de la vérification, et un avis a été envoyé sur-le-champ au secrétaire du Conseil de gestion. L'enquête a démontré que la destruction des documents avait été effectuée par inadvertance lors du déménagement des bureaux. Le Conseil de gestion a fait parvenir une note de service à tous les ministères afin de leur rappeler qu'ils doivent respecter à la lettre le programme de conservation des dossiers des concours.

La vérification a mis à jour plusieurs failles dans les pratiques de dotation du ministère en 1986 et 1987. Dans de nombreux cas, on a négligé d'appliquer les critères de sélection et les équivalences connexes; dans d'autres dossiers, les critères étaient indiqués, mais ils n'étaient pas appliqués à tous les candidats. Très souvent, les membres des jurys d'examen n'ont pas inscrit au dossier les réponses des candidats ni les renseignements appuyant les décisions du jury quant au mérite respectif de ceux-ci. Les explications fournies aux candidats refusés qui demandaient des renseignements supplémentaires étaient souvent incomplètes ou inexactes. Cependant, la Commission a remarqué une grande amélioration en ce qui concerne la plupart de ces points lors de concours subséquents. Celle-ci peut être attribuée en grande partie à la surveillance planifiée de certains concours par la Direction des services de dotation du Conseil de gestion. Pour faire suite, la Commission a présenté au secrétaire du Conseil et au sous-ministre du ministère concerné certaines recommandations relatives à toute la période couverte par la vérification dans le but d'améliorer les méthodes de dotation.

Après avoir pris connaissance du rapport de la Commission, le secrétaire du Conseil de gestion a signalé qu'il partageait l'avis des commissaires en ce qui a trait aux recommandations formulées et qu'il allait travailler à leur mise en oeuvre en collaboration avec le ministère.

Comment on Staffing Audit Activities

The Commission's audit work was interrupted for several months during this period in favour of investigating complaints from non-employees who were unsuccessful candidates in competitions. This action became necessary as the number of complaints received increased by almost 400% over the previous year.

The lack of the necessary resources to carry out further audits of the various staffing and appointment practices is of significant concern to the Commission. Staffing operations are now distributed among approximately twenty separate departments and agencies. The audit of these operations, together with audits of other appointment practices, will result in an audit cycle of from seven to nine years given the Commission's current resources. The level of scrutiny possible during any year provides a very compressed view of the staffing and appointment practices in the Civil Service and does not allow for an overall assessment of such practices as required by the Act. The Commission's requests over the years for additional resources to support its efforts to oversee and report upon the application of merit in staffing the Civil Service have not been approved.

Remarques sur la vérification des pratiques en matière de dotation

Au cours de ses vérifications, la Commission a dû interrompre son travail pendant plusieurs mois dans le but d'enquêter sur des plaintes provenant de personnes de l'extérieur de la Fonction publique qui ont vu leur candidature rejetée dans le cadre de concours. Cette décision a été rendue nécessaire du fait que le nombre de plaintes reçues a augmenté de près de 400 p. 100 par rapport à l'année précédente.

La Commission est très préoccupée par les lacunes existantes en ce qui concerne les ressources nécessaires à l'exécution des vérifications additionnelles qu'exige la diversité des pratiques en matière de dotation et de nomination. Les interventions en matière de dotation visent à l'heure actuelle environ vingt ministères et organismes distincts. La vérification de ces interventions, parallèlement à d'autres activités de dotation, exigera une période de sept à neuf ans, compte tenu des ressources actuelles de la Commission. La vérification que la Commission peut effectuer au cours d'une année ne lui permet pas d'obtenir une vue d'ensemble des activités de dotation et de nomination dans la Fonction publique ni d'effectuer une évaluation exhaustive des pratiques courantes comme l'exige la loi. Malgré les demandes répétées depuis des années, on n'a pas approuvé l'octroi de ressources supplémentaires à la Commission en vue de soutenir ses travaux de surveillance de l'application du principe du mérite dans le cadre des activités de dotation.

Appeal Activities

The appeal process permits civil servants to seek assurance that an appointment decision was made on merit according to the Act, and that the employee had been considered fairly and impartially. The Act provides for an appeal against appointments of employees and non-employees alike. In 1988-89, the Commission rendered decisions on eight (8) appeals against appointments of employees, and nine (9) appeals against appointments of individuals who were not employees under the Act. Nine (9) appeals were decided with respect to closed competitions, and eight (8) with respect to open competitions.

In a hearing before the Commission, all parties to an appeal have the right to be represented and to participate if they so choose. The appellant was represented at ten (10) of the hearings. There were no instances of a selected candidate being represented, although three (3) selected candidates attended. None of these candidates exercised their right to participate in the hearings.

Appeal Statistics

In 1988-89, the Commission received twenty-four (24) notices of appeal as a result of twenty-three (23) competitions. In addition, one (1) appeal was carried from 1987. In 1987, the Commission had received sixteen (16) appeals.

The following indicates the results of the appeals that were before the Commission during the period under review.

Appeals	1988-89
Carried from Preceding year	1
Received	24
On Hand During Period	25
Results	
Declined - No jurisdiction	4
Withdrawn by Appellant	3
Dismissed (Without Oral Hearing)	4
Dismissed (With Hearing)	9
Allowed (With Hearing)	4
Outstanding at Year-End	1

The appeals submitted to the Commission related to twenty-four (24) classifications and were distributed among ten (10) departments/agencies as set out in the following table:

Appels

La procédure d'appel donne aux fonctionnaires la possibilité de s'assurer qu'une nomination a été faite selon le principe du mérite conformément à la loi, et que leur candidature en tant qu'employé a été prise en considération de manière juste et impartiale. La loi confère le droit d'en appeler tant de la nomination d'employés que de celle de personnes n'ayant pas la qualité d'employé. En 1988-1989, la Commission a été saisie de huit (8) appels concernant des nominations d'employés, et de neuf (9) appels concernant des nominations de personnes qui n'avaient pas la qualité d'employé en vertu de la loi. Neuf (9) appels ont été entendus relativement à des concours restreints, et huit (8) autres avaient trait à des concours publics.

À l'audition de l'appel par la Commission, toutes les parties intéressées ont le droit d'être représentées et d'intervenir si elles le désirent. Les appelants ont été représentés au cours de dix (10) audiences. Dans aucun cas, le candidat choisi n'a été représenté, et seuls trois (3) candidats retenus ont assisté à une audience. Aucun de ces candidats n'a exercé son droit de participer à l'audience.

Statistiques sur les appels

En 1988-1989, la Commission a reçu vingt-quatre (24) avis d'appel relatifs à des nominations effectuées à la suite de vingt-trois (23) concours. En outre, un (1) appel non réglé l'année précédente a été entendu. En 1987, la Commission avait reçu seize (16) avis d'appel.

Voici les résultats des appels entendus au cours de l'année visée par le présent rapport.

Appels	1988-1989
Appel reporté de l'année précédente	1
Appels reçus	24
Nombre d'appels traités	25
Résultats	
Appels jugés non recevables	4
Appels retirés	3
Appels rejetés (sans audition)	4
Appels rejetés (après audition)	9
Appels accueillis (après audition)	4
Appel non réglé à la fin de l'année	1

Comme on peut le constater à la lecture du tableau ci-dessous, les appels soumis à la Commission portaient sur vingt- quatre (24) classifications et visaient dix (10) ministères ou organismes.

DEPARTMENT/CLASSIFICATION	RESULT
Advanced Education and Training	
Education Officer I	Allowed
Technical Instructor	Dismissed
Administrative Services Officer IV	Dismissed
Education Officer II	Outstanding
Industrial Training & Certification Officer	Declined
Finance	
Revenue Officer II	Allowed
Revenue Officer I	Declined
Health and Community Services	
Public Health Inspector III	Dismissed
Public Health Nurse I	Withdrew
Social Worker III	Dismissed
Income Assistance	
Social Work Administrator I	Dismissed
Income Assistance Officer I	Dismissed
Justice	
Social Worker I-II	Dismissed
Deeds Registrar	Dismissed
Labour	
Technical Services Inspector	Withdrew
Municipal Affairs and Environment	
Assessor V	Dismissed
Natural Resources and Energy	
Forest Ranger III	Allowed
Forest Ranger III	Declined
Forest Warden I-II	Dismissed
Forest Ranger IV	Dismissed
Cartographic Technician III	Dismissed
Occupational Health and Safety Commission	
Research & Planning Officer IV	Declined
Transportation	
Highway Supervisor I-II	Withdrew
Utility Operator	Dismissed
Librarian III	Allowed

Appeals Allowed

Section 32 of the Civil Service Act prescribes that where an appeal is allowed the appointment must be denied or revoked. During this period, the Commission allowed four (4) appeals resulting in the

MINISTÈRE/CLASSIFICATION	RÉSULTAT
Enseignement supérieur et Formation	
Agent de l'éducation I	Accueilli
Instructeur technique	Rejeté
Agent des services administratifs IV	Rejeté
Agent de l'éducation II	Non réglé
Agent de la formation et de la certification industrielles	Jugé non recevable
Finances	
Agent de perception II	Accueilli
Agent de perception I	Jugé non recevable
Santé et Services communautaires	
Inspecteur de la santé publique III	Rejeté
Infirmière-hygiéniste I	Retiré
Travailleur social III	Rejeté
Aide au revenu	
Administrateur du travail social I	Rejeté
Agent de l'aide au revenu I	Rejeté
Justice	
Travailleur social I-II	Rejeté
Conservateur des titres de propriété	Rejeté
Travail	
Inspecteur des services techniques	Retiré
Affaires municipales et Environnement	
Évaluateur V	Rejeté
Ressources naturelles et Énergie	
Garde forestier III	Accueilli
Garde forestier III	Jugé non recevable
Garde forestier I-II	Rejeté
Garde forestier IV	Rejeté
Technicien en cartographie III	Rejeté
Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail	
Agent de recherche et de planification IV	Jugé non recevable
Transports	
Contremaître de la voirie I-II	Retiré
Conducteur de véhicules - homme à tout faire	Rejeté
Bibliothécaire III	Accueilli

Appels accueillis

L'article 32 de la Loi sur la Fonction publique stipule que dans les cas où un appel est accueilli, la nomination doit être annulée ou révoquée. Au cours de la période visée par le présent rapport, la Commission a accueilli quatre (4)

revocation of the appointments in question. Subsequently, the Commission reviewed the appointment practices of the various departments with respect to the positions where appointments were revoked. The following summarizes such practices.

- In the first case, the Department of Advanced Education and Training retained the individual whose appointment was revoked through employment on a temporary basis. A new competition was initiated. Both the appellant and the candidate selected for appointment from the previous competition were among the candidates in the new competition. The candidate who had been initially selected for appointment was re-appointed.

- In another case, the Department of Natural Resources, after some delay, conducted a new competition. An individual who had not been a party in the appeal of the initial competition was selected for appointment.

- Following the revocation of the appointment which had been successfully appealed, the Department of Finance initiated action to conduct a new competition. After some intervention by the union which had represented the appellant, the Department withdrew that action and appointed the appellant to the vacant position.

- In the remaining instance, the revocation of the appointment was followed by a review of the duties and responsibilities of the position. This review was reported to have been undertaken by the Department of Transportation to ensure that the description of the position properly reflected the Department's changing requirements for technical information. From this review, the classification of this position was altered. A new competition was in the process of being advertised as this Report was being prepared. The individual whose appointment was revoked continued to be employed with the Department on a temporary appointment.

In this period, one of the selected candidates whose appointment was revoked filed an application with the Court of Queen's Bench of New Brunswick to have the Commission's decision on the appeal set aside and to be re-instated in his former position. That matter is still before the Court at Report time.

appels, provoquant ainsi la révocation des nominations correspondantes. Par la suite, la Commission a vérifié les pratiques de nomination des ministères concernant les postes touchés par ces nominations révoquées. Les paragraphes qui suivent résument les pratiques en question.

- Dans le premier cas, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation a gardé à son service une personne dont la nomination avait été révoquée en lui confiant le poste en question de façon temporaire. Par la suite, un nouveau concours a été ouvert. L'appelant et le candidat choisi à l'occasion du précédent concours ont de nouveau postulé l'emploi en question. Le candidat retenu à l'issue du premier concours a été choisi de nouveau à la suite du second.

- Dans une autre affaire, le ministère des Ressources naturelles et de l'Énergie a procédé, avec un certain retard, à l'ouverture d'un nouveau concours. Une personne qui n'avait pas pris part à l'appel relatif au précédent concours a été nommée au poste en litige.

- À la suite de la révocation d'une nomination qui avait fait l'objet d'un appel accueilli, le ministère des Finances a lancé un second concours. Après une intervention du syndicat agissant au nom de l'appelant, le ministère a annulé ce concours et a adjugé le poste vacant à l'appelant.

- Dans un dernier cas, la révocation de la nomination a donné lieu à une révision des tâches et responsabilités reliées au poste en question. Le ministère des Transports aurait entrepris cette révision dans le but de s'assurer que la description de tâches correspondait bien à ses nouvelles exigences en matière de renseignements techniques. Par suite de la révision, la classification du poste a été modifiée. Au moment de la rédaction du présent rapport, le ministère s'apprêtait à lancer un nouveau concours. La personne dont la nomination avait été révoquée continuait d'occuper un poste temporaire au sein du ministère.

Au cours de la période visée par le présent rapport, un des candidats retenus à l'issue d'un concours qui avait vu sa nomination révoquée par la suite a présenté une requête à la Cour du banc de la Reine du Nouveau-Brunswick dans le but de faire annuler la décision de la Commission au sujet de l'appel et de reprendre son ancien poste. Au moment d'écrire ces lignes, cette affaire était toujours devant le tribunal.

Appeal Decisions

The following summaries illustrate the different types of appeals received during 1988-89 and their disposition.

File 12-0211 - The appellant's application had been removed from further consideration in the competition because he did not receive a qualifying rating in an earlier competition for the same position. While the appellant was not satisfied with the outcome of his application in the earlier competition, he did not enjoy the right of appeal on that occasion as no selection for appointment had been made. Since the requirements of both competitions were identical, the employer used the results of the prior interview to eliminate the appellant's application. Because the employer used the previous results, the Commission was bound to inquire into the basis on which those results were determined.

The appeal arose essentially because the appellant contended that for more than two years he had performed the duties which were now assigned to a position that had been newly created by the department. As the position carried a higher classification than that of the position occupied by the appellant and had a broader scope of duties and responsibilities assigned, the employer chose to proceed to fill the position by the competitive process rather than through reclassification as apparently had been done in other instances. The appellant adduced evidence to show that indeed he had carried most of the duties of the position for some time, albeit on a part-time basis, and that his performance and accomplishments were recognized as satisfactory. This evidence was not refuted. The employer maintained that the appellant failed to qualify in the initial competition because his responses to questions during the interview did not meet the expectations of the Board of Examiners.

After reviewing the questions and the expected responses, the Commission had doubt as to whether the Board's conclusions were properly formed. The appellant's responses were different from those expected in some instances, but were not shown to be inappropriate in keeping with the questions which were asked. One of the employer's witnesses acknowledged that certain interpretations made by the Board of Examiners on that earlier occasion may have been dubious in respect to the specific questions posed. The sum of the evidence brought forward at the hearing did not discharge the employer's responsibility to justify the conclusions of the Examiners. The appeal was allowed.

File 12-0214 - At the outset of the hearing, the employer conceded this appeal. The justification for this course of action was founded on the inability of

Décisions relatives aux appels

Les résumés ci-dessous illustrent les différents genres d'appels reçus au cours de 1988-1989 ainsi que les décisions prises à leur sujet.

Dossier 12-0211. Étant donné que l'appelant ne s'était pas qualifié pour ce poste lors d'un concours précédent, sa demande n'a pas été prise en considération dans le cadre du nouveau concours. Bien que l'appelant n'était pas satisfait de l'évaluation faite de sa demande à l'occasion du premier concours, il n'a pas pu se prévaloir du droit d'appel parce qu'aucun candidat n'avait été nommé au poste à pourvoir. Les critères des deux concours étant identiques, l'employeur s'est basé sur les résultats de l'entrevue précédente pour prendre la décision d'éliminer la candidature de l'appelant. Étant donné que l'employeur s'était servi des résultats antérieurs, la Commission a dû enquêter sur la justification de ceux-ci.

Essentiellement, l'appelant soutenait qu'il s'était acquitté pendant plus de deux ans des tâches associées à un poste nouvellement créé par le ministère. Étant donné que le nouveau poste portait une classification supérieure à celle de la fonction qu'occupait l'appelant et qu'elle comportait un plus vaste éventail de responsabilités et de tâches, l'employeur a choisi de combler le poste en ouvrant un concours plutôt que de recourir au processus de reclassification, comme cela avait apparemment été fait dans d'autres cas. L'appelant a allégué des faits visant à prouver qu'il s'était acquitté à temps partiel et pendant une certaine période de la plupart des tâches relatives au poste en litige et que son rendement avait été jugé satisfaisant. Ces faits n'ont pas été réfutés, mais l'employeur a soutenu que l'appelant ne s'était pas qualifié lors du concours précédent parce que les réponses qu'il avait données au cours de l'entrevue ne satisfaisaient pas aux exigences des membres du jury d'examen.

Après avoir étudié les questions et réponses données au cours de l'entrevue, la Commission a émis des doutes sur le bien-fondé des conclusions des membres du jury. Dans certains cas, les réponses de l'appelant ne comblaient pas les attentes de ces derniers, mais elles restaient tout de même conséquentes par rapport aux questions qu'on lui posait. Un des témoins de l'employeur a reconnu que certaines interprétations de la part des membres du jury laissaient place au doute eu égard à la teneur des questions. Les faits présentés au cours de l'audition ne permettaient pas de libérer l'employeur de l'obligation de justifier les conclusions des membres du jury d'examen. L'appel a été accueilli.

Dossier 12-0214. Dès le début de l'audition, l'employeur a convenu du bien-fondé de cet appel parce qu'il était incapable de présenter des faits, par l'entremise des

the employer to bring forward evidence, through the members of the Board of Examiners, which would be consistent with the findings on record from the interviews that were conducted for this competition. The employer asked that the appointment be revoked with the understanding that a new competition would be held.

Since the appeal was properly before the Commission, an obligation existed to inquire into the selection process so that the interests of both the Civil Service and the public were served. However, in view of the concession, the inquiry was compelled to primarily focus on that issue which was quite apart from the allegations contained in the notice of appeal. The employer admitted that the conclusions arrived at by the Board of Examiners could not be verified as having respected the merit of candidates. While it was not revealed whether the inconsistencies uncovered related to the appellant or the selected candidate, the allegations contained in the notice of appeal were not refuted and doubt was cast on the merit of the appointment. The employer's statement acknowledging an inconsistency between the Board of Examiners' determination of the merit of candidates and the opinions held at the time of the hearing in that regard by certain members of the Board was very persuasive. It dictated the attention of the Commission which decided, on the evidence before it, that merit was not respected. The appeal was therefore allowed. In keeping with subsection 32(9) of the Civil Service Act, the appointment was revoked.

File 12-0284 - The appellant alleged that the Board of Examiners had not properly assessed his application against the real requirements of the position. The appellant argued that the Board did not fully consider his training and experience and his membership in the Society which governs and regulates persons employed in the discipline associated with the position. He maintained that had his background been viewed in the context of the ties of the position that it would have been found to be more than equivalent to the qualifications that the Board deemed him to be lacking. The employer had eliminated the appellant from contention because his application did not show that he met one of the basic requirements identified as a Diploma in a specific field of study. The employer maintained that the advertised statement of qualifications did not allow for consideration of equivalent training and experience and that the appellant's application could not be evaluated on that basis.

The Commission found that the employer has the right to establish the qualifications for any position. It also found that in establishing the basic requirements, the employer has the right to do so

membres du jury d'examen, qui auraient appuyé les conclusions tirées des entrevues réalisées dans le cadre de ce concours. L'employeur a demandé que la nomination soit révoquée et a convenu de lancer un nouveau concours.

Étant donné que l'appel avait été logé en bonne et due forme devant la Commission, celle-ci avait l'obligation d'enquêter sur le processus de nomination afin de bien servir les intérêts de la Fonction publique et ceux de la population en général. Cependant, à la suite des faits susmentionnés, l'enquête a principalement porté sur une question très différente des allégations contenues dans l'avis d'appel. L'employeur a admis qu'on ne pouvait s'assurer que les conclusions des membres du jury d'examen tenaient compte du mérite des candidats. L'enquête n'a pas permis de déduire que les contradictions relevées visaient l'appelant ou le candidat choisi, mais les allégations de l'avis d'appel n'ont pas été réfutées, jetant ainsi un doute sur la validité de la nomination. Le fait que l'employeur ait reconnu qu'il existait une certaine inconséquence entre l'évaluation du mérite des candidats par le jury d'examen et l'opinion exprimée par certains membres de celui-ci au moment de l'audition s'est révélé très probant. La Commission a conclu, à la lumière des faits qui lui ont été présentés, que le principe du mérite n'avait pas été respecté. L'appel a donc été accueilli. En vertu du paragraphe 32(9) de la Loi sur la Fonction publique, la nomination a été révoquée.

Dossier 12-0284. L'appelant a allégué que les membres du jury d'examen n'avaient pas évalué convenablement sa demande d'emploi eu égard aux exigences réelles du poste. Il a soutenu que le jury n'avait pas pleinement pris en considération sa formation, son expérience ni le fait qu'il était membre de la société qui régit les personnes oeuvrant dans la discipline reliée au poste à pourvoir. L'appelant a soutenu que si l'on avait examiné ses aptitudes et son expérience en fonction de la description de tâches du poste en question, l'on aurait conclu qu'elles étaient supérieures aux qualités qui lui faisaient défaut, de l'avis des membres du jury. L'employeur avait éliminé la candidature de l'appelant parce qu'elle ne satisfaisait pas à une des exigences essentielles, soit celle de détenir un diplôme dans un domaine approprié. L'employeur a souligné que l'offre d'emploi ne faisait pas mention d'équivalences quant à la formation et à l'expérience, et que la demande de l'appelant ne pouvait, par conséquent, être évaluée selon ces critères.

La Commission a conclu que l'employeur avait le droit d'exiger les compétences qu'il juge nécessaires à l'exercice de quelque fonction que ce soit. Elle a ajouté qu'en fixant des exigences de base, l'employeur n'est pas

without adding the words "or equivalent". In reviewing the competition circular, it was clear to the Commission that there was no intention on the part of the employer to consider candidates who did not meet the specific qualifications stated. It was also clear from the hearing that the appellant did not possess the Diploma that was called for in the advertisement. The Commission concluded that the Board of Examiners was justified in setting the appellant's application aside in light of the qualifications it chose to establish and apply.

A secondary allegation related to an inconsistency on the part of the Board of Examiners in its screening of applications. The appellant alleged that the Board had waived the requirement for membership in the governing Society for the selected candidate, but did not do likewise for the appellant in respect to the specified Diploma. The Commission did not find any inconsistency by the Board as claimed. The advertised statement of qualifications allowed for membership or eligibility for membership in the named Society, a condition which the evidence suggested the selected candidate satisfied. The appeal was dismissed.

File 12-0294 - In a rather involved case, the appellant made several allegations which were inspired in large part by the appellant having carried out the duties of the position in question for nearly eighteen months as an acting assignment. It was alleged that the selected candidate, who was a co-worker of the appellant, did not possess the degree of competence required in both official languages to carry out the functions of the position. An examination of the evidence did not support this allegation. The Commission found that the Board of Examiners assessed the oral skills of the candidates in a manner that was sufficient to establish whether or not the candidates had the level of capability to satisfy the requirement to provide service in either official language.

The appellant also alleged that the requirements of the position were not properly defined in regards to the amount of supervisory experience expected. This dispute revolved around the wording of the competition circular where this requirement was expressed in different terms in the French text as compared to the English text. The Commission agreed that there was inconsistency in the requirement for the candidates to possess supervisory experience, but it was concluded that this inconsistency did not place the results of the competition in doubt in respect to merit. The selected candidate, as did the appellant, had more than sufficient experience to satisfy the higher of the requirements as contained in the competition circular.

tenu d'y ajouter la mention «ou l'équivalent». Lors de l'étude de l'offre d'emploi, la Commission a constaté que l'employeur n'avait pas manifesté l'intention de tenir compte des candidatures qui ne satisfaisaient pas aux exigences mentionnées. Au cours de l'audition, on a clairement établi que l'appelant ne possédait pas le diplôme mentionné dans l'offre d'emploi. Par conséquent, la Commission a donné raison aux membres du jury d'examen qui ont écarté la candidature de l'appelant pour le motif que celle-ci ne satisfaisait pas aux critères énoncés.

L'appelant a en outre prétendu que les membres du jury d'examen n'avaient pas été conséquents dans l'étude des demandes d'emploi. Il affirmait que le jury avait laissé de côté le critère selon lequel le candidat choisi devait faire partie de la société professionnelle concernée, mais qu'il avait maintenu à son égard l'exigence portant sur le diplôme. La Commission ne s'est pas rendue aux arguments du candidat qui prétendait que le jury s'était contredit. L'offre d'emploi précisait que le candidat devait être membre de la société susmentionnée ou susceptible de le devenir; le candidat retenu remplissait de toute évidence cette condition. L'appel a été rejeté.

Dossier 12-0294. Dans une affaire plutôt nébuleuse, l'appelant a formulé plusieurs allégations tirées en grande partie du fait qu'il s'était acquitté des tâches du poste en question pendant environ dix-huit mois de façon intérimaire. Il prétendait que le candidat retenu, en l'occurrence l'un de ses collègues, ne possédait pas la compétence linguistique requise pour remplir adéquatement les tâches nécessaires. L'examen des faits n'a pas donné raison à l'appelant. La Commission a conclu que les membres du jury d'examen avaient suffisamment évalué les aptitudes des candidats en ce qui concerne l'expression orale afin d'établir s'ils étaient ou non en mesure de fournir des services dans l'une ou l'autre des deux langues officielles.

L'appelant prétendait aussi que les conditions d'obtention du poste n'étaient pas suffisamment claires quant à l'exigence ayant trait au nombre d'années d'expérience à titre de surveillant. Ce débat était axé sur le libellé de l'offre d'emploi, lequel différait dans les versions française et anglaise. La Commission a convenu qu'il existait une contradiction au sujet de l'expérience exigée en matière de surveillance, mais elle a conclu que celle-ci ne créait aucun doute quant à l'évaluation du mérite dans le cadre du concours. À l'instar de l'appelant, le candidat retenu possédait une expérience plus que satisfaisante par rapport aux exigences maximales énoncées dans l'offre d'emploi.

A further allegation related to the employer's omission to assess the knowledge of the candidates for the position. Knowledge was not one of the established selection standards on which candidates were assessed. The appellant did not argue that the selected candidate lacked the knowledge to carry out the duties of the position. Rather, it was argued that the appellant, through greater experience, had more knowledge. The appellant had fourteen years direct experience in the job setting as compared to eleven years for the selected candidate. In consideration of the evidence, the Commission allowed that the appellant would have achieved a higher rating than the selected candidate on knowledge if such had been established as an additional selection standard. However, if ratings on knowledge had been folded in with the ratings on the other standards the overall results for the candidates would not have changed. It was the Commission's opinion that selection based on merit was not interfered with by the employer's failure to assess what should have been a requirement of the position.

Superimposed on the other allegations was an allegation that there was an apprehension of bias on the part of two members of the Board of Examiners. It was argued that such an apprehension should disqualify people from performing in judicial or quasi-judicial settings. The Commission takes the view that a Board of Examiners is neither a judicial nor a quasi-judicial body and its role is to assess the qualifications of candidates for appointment based on merit as prescribed by the Civil Service Act. It was the Commission's further view that the test for a Board of Examiners should focus on a determination of actual bias, rather than merely an apprehension of bias, and that the selection for appointment did not meet the requirements of merit. In this case, no actual bias or unfairness on the part of any of the members of the Board of Examiners was shown. The Commission dismissed the appeal.

Toujours selon l'appelant, l'employeur aurait négligé d'évaluer les connaissances des candidats. Cependant, ce critère ne faisait pas partie de la grille d'évaluation des postulants. L'appelant n'a pas allégué que le candidat retenu ne possédait pas les connaissances nécessaires, mais il a soutenu que lui-même était mieux en mesure de combler le poste à cause des connaissances qu'il avait accumulées grâce à sa plus grande expérience. L'appelant comptait quatorze ans d'expérience directement liée à l'emploi postulé, contre onze ans pour le candidat retenu. À la lumière de ces faits, la Commission a conclu que l'appelant aurait été classé à un échelon supérieur à celui du candidat choisi si le critère des connaissances avait fait partie de la grille d'évaluation. Toutefois, si les critères d'évaluation des connaissances avaient été rajustés en fonction des autres exigences, le résultat aurait été le même. La Commission était d'avis que l'évaluation du mérite des candidats n'a pas souffert du fait que l'employeur avait négligé de prendre en considération une condition qui aurait dû faire partie intégrante de la grille d'évaluation.

Outre ces allégations, l'appelant affirmait qu'il soupçonnait deux membres du jury de ne pas être impartiaux. Selon lui, un tel soupçon suffisait à empêcher les personnes visées de siéger au sein d'un organisme judiciaire ou quasi- judiciaire. La Commission a fait remarquer qu'un jury d'examen n'est pas un organisme judiciaire ou quasi-judiciaire, mais qu'il a plutôt pour rôle d'évaluer les aptitudes des candidats en vue de nominations faites selon le principe du mérite en vertu de la Loi sur la Fonction publique. La Commission était d'avis que, dans le cas d'un jury d'examen, on devait faire la preuve de la partialité de ses membres ou du fait qu'une nomination ne respectait pas le principe du mérite, et qu'on ne pouvait se contenter d'une présomption de partialité. Dans le cas à l'étude, on n'a fait la preuve d'aucune partialité ou injustice de la part des membres du jury. La Commission a rejeté l'appel.

Complaints

Section 33 of the Civil Service Act provides that after an open competition an unsuccessful candidate who is not an employee may make a complaint to the Commission. This is a redress mechanism incorporated into the Act to preserve selection according to merit, and to increase the openness of the hiring process. Though the circumstances in each case were quite different, the complaints investigated during this period were of two general types. On the one hand, some were based on a belief that the personal qualifications of the complainant had not been properly assessed; while others alleged that the selected candidate was not qualified for the position and should not have been selected for appointment.

In conducting an investigation under section 33 of the Act, the Commission reviews the selection process with the objective of verifying that merit was respected in making an appointment from the competition. The Commission does not reassess the qualifications of the candidates during an investigation. Rather, the Commission reviews the tools and processes which the Board of Examiners used to assess the merit of candidates. It also reviews the decisions arrived at by the Board and the evidence on which they are based. The particular grounds of the complaint are examined and the findings submitted to the complainant and the employer.

Complaint Statistics

In 1988-89, the Commission received eighty-seven (87) complaints from unsuccessful candidates as a result of seventy-six (76) open competitions. In addition, six (6) complaints were carried from 1987. In 1987, the Commission had received twenty-two (22) complaints.

The following indicates the results of the complaints that were before the Commission during the period under review.

Plaintes

L'article 33 de la Loi sur la Fonction publique prévoit qu'à la suite d'un concours public, tout candidat non retenu qui n'a pas la qualité d'employé peut déposer une plainte auprès de la Commission. Cette possibilité d'obtenir réparation a été intégrée à la loi afin d'assurer le respect du principe de la sélection au mérite et d'accroître la transparence du processus d'embauche. Bien que les circonstances entourant chaque cas variaient considérablement, les plaintes ayant fait l'objet d'une enquête peuvent être réparties en deux catégories. La première comprend les plaintes se fondant sur l'argument voulant que les qualités du candidat aient été mal évaluées, et la seconde, celles qui sont fondées sur la prétention selon laquelle le candidat retenu ne possédait pas les compétences requises par le poste et qu'on n'aurait pas dû le choisir pour fins de nomination.

Lorsqu'elle mène une enquête en vertu de l'article 33 de la loi, la Commission analyse tout le processus de sélection afin de vérifier si le principe du mérite a été respecté dans la nomination découlant d'un concours. La Commission ne réévalue pas la compétence des candidats au cours d'une enquête. Elle analyse plutôt les outils et les procédés que les membres du jury d'examen ont utilisés afin de déterminer le mérite des candidats. En outre, la Commission évalue les décisions auxquelles est arrivé le jury et les faits sur lesquels ces décisions sont fondées. Enfin, les motifs de la plainte sont étudiés et les conclusions de l'enquête sont livrées au plaignant et à l'employeur.

Statistiques sur les plaintes

En 1988-1989, la Commission a reçu quatre vingt-sept (87) plaintes de candidats refusés à la suite de soixante-seize (76) concours publics. En outre, six plaintes qui n'avaient pas été réglées l'année précédente ont fait l'objet d'une enquête. En 1987, la Commission avait reçu vingt-deux (22) plaintes.

Voici ce qu'il est advenu des plaintes reçues par la Commission au cours de la période visée par le présent rapport.

Complaints	1988-89
Carried from Preceding Year	6
Received	87
On Hand During Period	93
Results	
Declined - No Jurisdiction (timeliness)	15
Declined - No Jurisdiction (other)	14
Withdrawn by Complainant	2
Abandoned	1
Dismissed Following Preliminary Investigation	22
Dismissed Following Full Investigation	20
Substantiated - Merit Not Respected	5
Under Investigation at Year-End	14

The results of the investigations which were conducted and completed during this period are set out in the following table.

Department/Competition	Result
Advanced Education and Training	
Technical Instructor	Dismissed
Academic Instructor	Dismissed
Trade Instructor	Substantiated - Merit Not Respected
Agriculture	
Agriculturist III	Dismissed
Labourer	Substantiated - Merit Not Respected
Labourer	Dismissed
Labourer	Substantiated - Merit Not Respected
Labourer	Dismissed
Labourer	Dismissed
Alcoholism and Drug Dependency Commission	
Nurse	Dismissed
Fisheries and Aquaculture	
Fisheries Loans Officer	Dismissed
Secretary III	Dismissed

Plaintes	1988-1989
Plaintes non réglées l'année précédente	6
Plaintes reçues	87
Nombre de plaintes traitées	93
Résultats	
Plaintes jugées non recevables (prescrites)	15
Plaintes jugées non recevables (autres motifs)	14
Plaintes retirées	2
Désistement	1
Plaintes rejetées à la suite d'une enquête préliminaire	22
Plaintes rejetées à la suite d'une enquête exhaustive	20
Plaintes justifiées - principe du mérite non respecté	5
Enquêtes en cours à la fin de l'année	14

Les résultats des enquêtes réalisées au cours de cette période sont énumérés dans le tableau ci-dessous.

Ministère/concours	Résultats
Enseignement supérieur et Formation	
Instructeur technique	Rejetée
Instructeur académique	Rejetée
Instructeur des métiers	Justifiée - Principe du mérite non respecté
Agriculture	
Agronome III	Rejetée
Ouvrier agricole	Justifiée - Principe du mérite non respecté
Ouvrier agricole	Rejetée
Ouvrier agricole	Justifiée - Principe du mérite non respecté
Ouvrier agricole	Rejetée
Ouvrier agricole	Rejetée
Commission de l'alcoolisme et de la pharmacodépendance	
Infirmière	Rejetée
Pêches et Aquaculture	
Agent des prêts aux pêcheurs	Rejetée
Secrétaire III	Rejetée

Health and Community Services	
Dental Assistant	Dismissed
Income Assistance	
Social Work Administrator I	Dismissed
Income Assistance Officer I	Dismissed
Income Assistance Administrator III	Dismissed
Justice	
Social Worker I-II	Substantiated - Merit Not Respected
Natural Resources and Energy	
Forest Warden	Dismissed
Abstractor	Dismissed
Forest Warden	Dismissed
Forest Warden	Dismissed
Forest Warden	Dismissed
Occupational Health and Safety Commission	
Occupational Health and Safety Officer	Dismissed
Occupational Health and Safety Officer	Substantiated - Merit Not Respected
Solicitor General	
Administrative Services Officer III	Dismissed
Supply and Services	
Systems Programmer	Dismissed
Tourism	
Utility Worker	Dismissed
Labourer	Dismissed
Labourer	Dismissed
Labourer	Dismissed
Transportation	
Bridgeworker I	Dismissed
Administrative Services Officer III	Dismissed
Equipment Operator I	Dismissed
Labourer	Dismissed
Labourer	Dismissed
Utility Worker	Dismissed
Bridgeworker I	Dismissed
Utility Worker	Dismissed
Bridgeworker I	Dismissed
Bridgeworker I	Dismissed
Utility Worker	Dismissed
Labourer	Dismissed
Labourer	Dismissed
Utility Operator	Dismissed
Labourer	Dismissed
Driver Examiner II	Dismissed
Equipment Operator I	Dismissed

Santé et Services communautaires	
Aide dentaire	Rejetée
Aide au revenu	
Administrateur du travail social I	Rejetée
Agent d'aide au revenu I	Rejetée
Administrateur de l'aide au revenu III	Rejetée
Justice	
Travailleur social I-II	Justifiée - Principe du mérite non respecté
Ressources naturelles et Énergie	
Garde forestier	Rejetée
Rédacteur de précis	Rejetée
Garde forestier	Rejetée
Garde forestier	Rejetée
Garde forestier	Rejetée
Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail	
Agent d'hygiène et de sécurité au travail	Rejetée
Agent d'hygiène et de sécurité au travail	Justifiée - Principe du mérite non respecté
Procureur général	
Agent des services administratifs III	Rejetée
Approvisionnement et Services	
Programmeur	Rejetée
Tourisme	
Homme à tout faire	Rejetée
Manoeuvre	Rejetée
Manoeuvre	Rejetée
Manoeuvre	Rejetée
Transports	
Préposé à la construction et à l'entretien des ponts I	Rejetée
Agent des services administratifs III	Rejetée
Conducteur de matériel roulant I	Rejetée
Manoeuvre	Rejetée
Manoeuvre	Rejetée
Homme à tout faire	Rejetée
Préposé à la construction et à l'entretien des ponts I	Rejetée
Homme à tout faire	Rejetée
Préposé à la construction et à l'entretien des ponts I	Rejetée
Préposé à la construction et à l'entretien des ponts I	Rejetée
Homme à tout faire	Rejetée
Manoeuvre	Rejetée
Manoeuvre	Rejetée
Conducteur de véhicules - homme à tout faire	Rejetée
Manoeuvre	Rejetée
Inspecteur en conduite automobile II	Rejetée
Conducteur de matériel roulant I	Rejetée

Findings and Recommendations

The Commission completed twenty-five (25) full investigations during this Report period. In twenty (20) instances, the grounds on which the complaint was based could not be substantiated and the complaint was dismissed. Notwithstanding the outcome of such complaints, during its investigation the Commission may observe an area of significant concern regarding the particular staffing practice and the appointment resulting therefrom. Where such an observation is made, it is brought to the attention of the Secretary of the Board of Management. The following outlines an instance of this nature.

File 12-0203 - Secretary of the Board of Management and the Department of Fisheries and Aquaculture.

During this investigation, the Commission noted that the Board of Examiners had effectively broadened the qualification requirements subsequent to the competition being advertised. Among the qualifications advertised for this competition was a certain type and amount of experience. In considering the candidates, the Board of Examiners waived this experience requirement with the result that the eligibility list contained the names of candidates who did not possess the qualifications set out for this competition. Also contributing to the existence of an invalid eligibility list was an improper interpretation by the Board of the option that candidates may be considered if they possess an ''equivalent combination of training and experience''. The Commission found that the Board considered candidates without due regard to the concept of ''combination'' and awarded qualifying ratings to candidates who clearly had no experience of the type advertised. The Commission recommended that the Board of Management take steps to ensure that Boards of Examiners are aware that in formulating equivalencies to the advertised qualifications the concept of ''combination of training and experience'' must be respected. The Commission further recommended that the results of the competition be set aside and the eligibility list be declared invalid. At the time of the Commission's recommendations, the candidate who had been selected for appointment had been rejected during the probationary period.

The Secretary of the Board of Management subsequently set aside the results of this competition, thereby invalidating the eligibility list. Board of Management staff discussed the Commission's concerns with officials of the Department and a new competition was initiated.

Conclusions et recommandations

Au cours de la période visée par le présent rapport, la Commission a mené à terme vingt-cinq (25) enquêtes. Vingt (20) de celles-ci se sont soldées par le rejet de la plainte pour motifs insuffisants. Quel que soit le résultat de ces plaintes, il arrive que la Commission se préoccupe d'activités de dotation et des nominations qui en résultent. Dans de tels cas, les remarques qui s'imposent sont transmises au secrétaire du Conseil de gestion. Les exemples ci-dessous font état de quelques situations de ce genre.

Dossier 12-0203. Le secrétaire du Conseil de gestion et le ministère des Pêches et de l'Aquaculture.

Au cours de cette enquête, la Commission a remarqué que les membres du jury d'examen avaient élargi les critères d'admissibilité à la suite de l'annonce du concours. Parmi les exigences publiées figurait la mention d'une certaine expérience. Au cours de l'évaluation des candidats, les membres du jury d'examen ont renoncé à prendre en considération les exigences relatives à l'expérience; par conséquent, les noms de candidats qui ne possédaient pas les qualités requises ont été inscrits sur la liste d'admissibilité. Le fait que le jury d'examen ait considéré à tort que les candidats pouvaient être retenus s'ils possédaient «une combinaison équivalente de formation et d'expérience» a aussi contribué au rejet de la liste d'admissibilité. La Commission s'est aperçue que le jury a évalué les candidats sans prêter attention à la notion de «combinaison» et qu'il a accordé des notes positives à des candidats qui n'avaient manifestement pas l'expérience nécessaire. La Commission a recommandé que le Conseil de gestion entreprenne des démarches afin de s'assurer que les membres des jurys d'examen respectent la notion de «combinaison de formation et d'expérience» dans la formulation d'équivalences aux qualités recherchées chez les candidats. Les commissaires ont aussi recommandé que les résultats du concours soient annulés et que la liste d'admissibilité soit déclarée invalide. Au moment de formuler ces recommandations, le candidat qui avait été retenu avait été congédié au cours de sa période de probation.

À la suite des recommandations de la Commission, le secrétaire du Conseil de gestion a annulé les résultats de ce concours et a invalidé la liste d'admissibilité. Les membres du personnel du Conseil de gestion ont rencontré des représentants du ministère afin de discuter des points soulevés par la Commission; par la suite, un nouveau concours a été lancé.

Five (5) of the complaints were substantiated as a result of the investigations completed during this period. The following summarizes the Commission's findings with respect to these investigations.

File 12-0225 - Secretary of the Board of Management and the Department of Justice.

The complainant alleged that she was better qualified than the selected candidate both in terms of academic preparation and directly related work experience and that she should have been appointed to the position. The determination as to whether merit was respected in this instance brought into question the appointment practices of the Board of Management in respect to positions which carry flexible classifications. This position carried two possible classifications, each with its own definition of responsibilities and requirements as set out in the respective specifications. The two classifications differ in regards to the educational and experience requirements but also in respect to the description of responsibilities to be performed and the degree of judgment and decision making involved. The Commission reasoned that since each level had distinct classification standards then each level must also have distinct selection standards. The Board of Examiners awarded the complainant an assessment score of A for the higher classification level, and the candidate selected for appointment an A for the lower classification level. It was the Commission's finding that where a candidate was determined by the Board of Examiners to deserve a score of A in keeping with the more stringent requirements of the higher classification level, the candidate's merit cannot be equated with that of another candidate whose qualifications have been determined to satisfy only the lesser standards of a lower classification level. The Commission concluded that the candidate qualified at the lower classification level should not have been placed on the eligibility list and recommended that the appointment be revoked.

The Secretary of the Board of Management was also advised that, where a position bears a flexible classification and each level of the classification is distinguished by its own definition of responsibilities, expectations of performance, and educational and experience standards, an eligibility list must contain only the names of the most qualified candidates with respect to the highest classification level, within the levels advertised, at which candidates qualify. It was also recommended that where organizational considerations make it desirable to recruit at a given level within a classification series, this should be determined at the initial stage of recruiting and the advertisement restricted to the specific classification desired.

Cinq (5) des plaintes reçues ont été déclarées justifiées à la suite des résultats des enquêtes effectuées au cours de la période en question. Voici les résumés des conclusions de la Commission à la suite de la tenue de ces enquêtes.

Dossier 12-0225. Le secrétaire du Conseil de gestion et le ministère de la Justice.

La plaignante a allégué qu'elle était mieux qualifiée que le candidat retenu tant en ce qui concerne la formation académique que l'expérience directement liée au poste à pourvoir, et qu'elle aurait dû être nommée à celui-ci. Pour arriver à déterminer si le principe de l'évaluation du mérite avait été respecté dans ce cas-ci, la Commission a soulevé la question des pratiques de nomination du Conseil de gestion à l'égard des postes ayant des classifications flexibles. Le poste en question pouvait être classé de deux façons, chacune d'entre elles comportant une définition de tâches distincte. Les deux classifications prévoient des exigences différentes du point de vue de l'expérience et du niveau de scolarité ainsi que de la description de tâches et du pouvoir décisionnel. La Commission a conclu qu'étant donné que chaque échelon comportait des classifications distinctes, il devait aussi être régi par des critères de sélection différents. Les membres du jury d'examen ont accordé à la plaignante une note de A à l'échelon le plus élevé, tandis que le candidat retenu avait obtenu un A à l'échelon le plus bas. La Commission a conclu que lorsqu'un jury d'examen décidait d'accorder la note A à un candidat qui répondait aux exigences les plus rigoureuses d'un échelon supérieur, il ne pouvait considérer le mérite de celui-ci sur un pied d'égalité avec celui d'une autre personne dont les aptitudes étaient jugées satisfaisantes par rapport aux critères moins stricts d'un échelon inférieur. La Commission a décidé que le nom du candidat satisfaisant aux exigences de l'échelon inférieur n'aurait pas dû figurer sur la liste d'admissibilité, et elle a recommandé que sa nomination soit révoquée.

On a en outre avisé le secrétaire du Conseil de gestion du fait que lorsqu'une classification flexible est attribuée à un poste et que chaque échelon se distingue par une définition de tâches propre, par des exigences de rendement et par des critères d'expérience et de scolarité distincts, la liste d'admissibilité ne devrait contenir que les noms des candidats les mieux qualifiés par rapport à l'échelon supérieur du poste à pourvoir. La Commission a aussi recommandé que l'exigence de recrutement à un niveau donné à l'intérieur de l'échelle de classification soit déterminée dès le lancement des concours et que la publicité soit restreinte à la classification exigée.

The Secretary of the Board of Management subsequently informed the Commission that he did not accept the recommendation to revoke the appointment.

Files 12-0252 and 12-0263(a) - Secretary of the Board of Management and the Department of Agriculture.

Two complaints were received with respect to the same competition. The complainants essentially contended that the candidate selected for appointment did not have experience in keeping with the requirements advertised for the position. The advertisement indicated that candidates must have a minimum of three years of related work experience. In assessing the candidates, the Board of Examiners effectively waived this requirement. The investigation disclosed that the selected candidate had only a few days of related experience. The Commission found that by ignoring this advertised requirement the Board of Examiners changed the essential meaning of the requirements in a manner that effectively enlarged the pool of potential candidates. This action was not consistent with appointment based on merit as prescribed by the Act. The Department had the right to establish the requirements of the position at the point where the competition was initiated. If the requirements were not properly defined, adequate notice of any change would have to be given in the form of an amended advertisement in order to allow individuals, who did not meet the more restrictive requirements as set out in the initial advertisement, an opportunity of applying in the competition. Since merit was not respected, the Commission recommended that the appointment be revoked.

Upon receiving the Commission's recommendation, the Secretary of the Board of Management advised that the appointment was to be revoked. Further action regarding the filling of this position was under consideration as this Report was being prepared.

File 12-0266 - Secretary of the Board of Management and the Occupational Health and Safety Commission.

This complaint was brought to the Commission by an unsuccessful candidate who believed that the test to establish her oral proficiency in a second language was not adequate for that purpose, and that the manner in which it was administered interfered with the opportunity to demonstrate her qualifications for the position. The test was administered by one member of the Board of Examiners during the course of the interview and consisted of two questions from the job-related questionnaire. The complainant's application was removed from further consideration in the

À la suite de ces recommandations, le secrétaire du Conseil de gestion a informé la Commission qu'il refusait d'annuler la nomination.

Dossiers 12-0252 et 12-0263(a). Le secrétaire du Conseil de gestion et le ministère de l'Agriculture.

La Commission a été saisie de deux plaintes relativement au même concours. Celles-ci avaient essentiellement trait au fait que le candidat retenu ne possédait pas l'expérience requise selon les critères annoncés. L'offre d'emploi indiquait que le candidat choisi devait avoir au moins trois ans d'expérience dans un travail connexe. Au cours de l'évaluation du mérite des candidats, les membres du jury d'examen ont renoncé à cette exigence. L'enquête a démontré que le candidat choisi ne comptait que quelques jours d'expérience dans un poste connexe. La Commission a découvert qu'en laissant de côté l'exigence annoncée, les membres du jury avaient sensiblement modifié la portée des critères de sorte que le bassin de candidats admissibles s'était trouvé considérablement élargi. Cette attitude n'était pas compatible avec une nomination selon le principe du mérite comme l'exige la loi. Le ministère a usé de son droit d'établir les exigences relatives au poste au moment où le concours a été lancé. Si ces exigences étaient mal définies, un avis convenable de modification aurait dû être émis sous forme d'annonce afin de permettre aux personnes qui ne satisfaisaient pas aux conditions restrictives publiées dans l'offre d'emploi originale de poser leur candidature. Étant donné que le principe du mérite n'a pas été respecté, la Commission a recommandé la révocation de la nomination.

Après avoir pris connaissance de la recommandation des commissaires, le secrétaire du Conseil de gestion a fait savoir que la nomination allait être révoquée. Au moment de la rédaction du présent rapport, on étudiait encore les mesures à prendre en vue de combler ce poste.

Dossier 12-0266. Le secrétaire du Conseil de gestion et la Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail.

Cette plainte a été soumise à la Commission par une candidate soutenant que l'examen ayant servi à établir ses aptitudes orales dans une langue seconde n'était pas adéquat et que la façon dont il avait été donné l'avait empêchée de faire clairement la preuve de sa compétence. L'examen a été réalisé au cours de l'entrevue par un des membres du jury, et il comportait deux questions tirées du questionnaire sur le poste. La demande d'emploi de la plaignante a été écartée parce que le jury ne considérait pas que ses réponses dénotaient une compétence suffisante en matière d'expression orale.

competition because the examiner determined her responses to those questions did not demonstrate sufficient oral competence in the language. This evaluation occurred only one month after the complainant had completed an intensive training program where she obtained a Level 3 on the New Brunswick Language Proficiency Scale. The investigation showed that the language proficiency standards for the position were not established prior to this competition, nor were any standards set out for the evaluation of the linguistic competency of the candidates. The evaluation was based on a test which was not suitable to measure the oral proficiency of the complainant, and was conducted by an examiner who was not trained in, or otherwise recognized as being capable of, judging the linguistic competence of candidates. The competency test was not given separate from the job-related knowledge component of the interview and the Commission viewed this as being both inappropriate and unfair to the complainant. The investigation results cast doubt on whether this selection process was based on merit. The competition was for the purpose of filling a position for a term of only one year and, notwithstanding its findings, the Commission decided not to recommend action against the appointment which would interrupt the period of employment remaining in the term.

The method of evaluating the competence of a candidate's second language as used in this competition was consistent with the general practice of most other departments over the years. The Commission found it to have a number of short-comings so that it could not be relied upon to ensure appointment based on merit. Recommendations were advanced respecting the determination and advertising of the precise language skills required; that candidates be interviewed and/or examined on their job-related knowledge in the official language of their choice; and that language proficiency be measured by examinations recognized as being valid and administered by an examiner certified as competent for that purpose.

File 12-0278 - Secretary of the Board of Management and the Department of Advanced Education and Training.

This complainant alleged that the candidate appointed did not meet the qualifications advertised. It was further alleged that the complainant's qualifications were superior in training and directly related experience. The investigation substantiated both allegations. The standards against which the Board of Examiners conducted the preliminary screening of applications reflected the requirements contained in the advertisement. The Board was unable to demonstrate how the selected candidate's

Cette évaluation a eu lieu un mois seulement après que l'appelante ait terminé un programme de formation intensive à l'issue duquel elle avait obtenu le niveau 3 à l'échelle de compétence linguistique du Nouveau-Brunswick. L'enquête a démontré qu'aucune norme de compétence linguistique n'avait été fixée avant l'ouverture du concours et qu'aucun critère n'avait été établi pour l'évaluation des aptitudes des candidats à ce sujet. L'évaluation a donc été faite à partir d'un examen qui ne pouvait pas convenir pour mesurer les aptitudes orales de la plaignante; en outre, il était donné par un membre du jury qui n'avait pas la formation nécessaire à l'évaluation des compétences linguistiques des candidats. Qui plus est, l'épreuve orale n'a pas été isolée de la composante des questions portant sur les connaissances relatives au poste; la Commission a donc conclu que cette façon de procéder était inadéquate et injuste à l'endroit de la plaignante. Les résultats de l'enquête ont donné naissance à un doute quant à savoir si le processus de sélection avait bien été axé sur le principe du mérite. Le concours devait servir à combler un poste pour une durée d'une seule année. La Commission ne revint pas sur la légitimité de ses conclusions, mais elle a choisi de recommander qu'aucune mesure ne soit prise à l'encontre de la nomination afin de ne pas causer une vacance indue pour le reste du terme d'emploi.

La méthode d'évaluation des aptitudes des candidats dans une langue seconde utilisée dans ce concours était conforme à la pratique généralement acceptée depuis plusieurs années dans la plupart des autres ministères. La Commission y a trouvé un certain nombre d'imperfections qui mettent en doute sa fiabilité pour l'évaluation du mérite des candidats. Elle a formulé des recommandations visant à déterminer et à rendre public le niveau de compétence linguistique requis de la part des candidats à un concours, à faire en sorte que les candidats subissent une entrevue et soient évalués sur les questions relatives au travail dans la langue officielle de leur choix et à mettre en oeuvre l'évaluation des aptitudes linguistiques à l'aide d'examens reconnus et donnés par des examinateurs homologués et compétents en la matière.

Dossier 12-0278. Le secrétaire du Conseil de gestion et le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation.

La plaignante prétendait que la candidate retenue ne satisfaisait pas aux exigences publiées. Elle a aussi soutenu que ses compétences étaient supérieures tant du point de vue de la formation que de celui de l'expérience liée à l'emploi. L'enquête a corroboré ces deux allégations. Les critères utilisés par les membres du jury dans la classification préliminaire des demandes étaient conséquents par rapport à l'offre d'emploi. Cependant, le jury a été incapable de démontrer de quelle façon les aptitudes de la candidate retenue satisfaisaient à l'une des

background satisfied one of the standards related to training. Since this was among the competition requirements it could not be overlooked, and the Board should not have given further consideration to the application. Regardless, the Board of Examiners interviewed this candidate and determined that she was minimally qualified in respect to the criteria used to establish the merit of candidates. Conversely, the Board found the complainant to be fully qualified and rated her higher than the selected candidate on the three criteria on which points were assigned. Since the Board of Examiners determined that the complainant was the most qualified candidate in the competition, the Commission found that it was not proper for the Department to have placed the selected candidate's name on the eligibility list along with the complainant's name. The eligibility list had been prepared based on some outdated directive from the Board of Management rather than in keeping with the Regulation under the Civil Service Act which now dictates how this is to be done. Having found that the appointment from this competition was not based on merit, the Commission recommended that it be revoked.

The Secretary of the Board of Management has not informed the Commission of his decision in respect to this recommendation.

exigences relatives à la formation. Étant donné que ce critère figurait parmi les exigences rendues publiques, il ne pouvait être écarté et les membres du jury n'auraient pas dû donner suite à la demande d'emploi de la candidate retenue. Sans tenir compte de la situation, ils ont procédé à l'entrevue de la candidate et ont conclu qu'elle satisfaisait aux exigences minimales utilisées pour déterminer le mérite des candidats. Par contre, le jury a déterminé que la plaignante était parfaitement qualifiée et lui ont accordé de meilleures notes que la candidate choisie à trois des critères pour lesquels des pointages étaient accordés. Étant donné que les membres du jury avaient déterminé que la plaignante était la candidate la mieux qualifiée, la Commission a conclu qu'il n'était pas convenable que le ministère ait inscrit le nom de la candidate retenue sur la liste d'admissibilité avec celui de la plaignante. La liste d'admissibilité avait été dressée selon des directives périmées du Conseil de gestion et non en conformité avec les règlements de la Loi sur la Fonction publique. La Commission a conclu que la nomination effectuée à la suite de ce concours ne respectait pas le principe du mérite et a recommandé sa révocation.

Le secrétaire du Conseil de gestion n'a pas informé la Commission de sa décision en ce qui concerne cette dernière recommandation.

Acknowledgements

The Commission expresses its appreciation of the cooperation and assistance received from Deputy Heads and staff of the various departments and agencies. In conducting its audits and investigations, the departments and the Board of Management provided access to all relevant competition documentation, assessment aids, and files related to the staffing process. In carrying out its duties, the Commission received all the information and explanations required.

Remerciements

La Commission tient à remercier les administrateurs généraux et le personnel des divers ministères et organismes de l'appui et de la collaboration dont ils ont fait preuve. Au cours de nos enquêtes et vérifications, les ministères et le Conseil de gestion ont fourni toute la documentation pertinente aux concours, le matériel d'évaluation et les dossiers relatifs au processus de dotation. La Commission a reçu toute l'information et toutes les explications nécessaires à l'exercice de ses fonctions.

Appendix I

Portions of the Public Service under the Civil Service Act

Alcoholism and Drug Dependency Commission of New Brunswick
Civil Service Commission
Department of Advanced Education and Training
Department of Agriculture
Department of the Board of Management
Department of Commerce and Technology
Department of Education
Department of Finance
Department of Fisheries and Aquaculture
Department of Health and Community Services
Department of Income Assistance
Department of Intergovernmental Affairs
Department of Justice
Department of Labour
Department of Municipal Affairs and Environment
Department of Natural Resources and Energy
Department of the Solicitor General
Department of Supply and Services
Department of Tourism, Recreation and Heritage
Department of Transportation
Executive Council Office
Job Protection Unit
Liquor Licensing Board
New Brunswick Information Service
New Brunswick Occupational Health and Safety Commission
New Brunswick Police Commission
Office of the Attorney General
Office of the Comptroller
Office of Economic Development
Office of the Premier
Policy Secretariat
Regional Assessment Review Boards - Full-time Employees
Women's Directorate

Annexe I

Éléments de la Fonction publique tombant sous le champ d'application de la Loi sur la Fonction publique.

Commission de l'alcoolisme et de la pharmacodépendance du Nouveau-Brunswick
Commission de la Fonction publique
Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation
Ministère de l'Agriculture
Ministère du Conseil de gestion
Ministère du Commerce et de la Technologie
Ministère de l'Éducation
Ministère des Finances
Ministère des Pêches et de l'Aquaculture
Ministère de la Santé et des Services communautaires
Ministères de l'Aide au revenu
Ministère des Affaires intergouvernementales
Ministère de la Justice
Ministère du Travail
Ministère des Affaires municipales et de l'Environnement
Ministère des Ressources naturelles et de l'Énergie
Ministère du Solliciteur général
Ministère de l'Approvisionnement et des Services
Ministère du Tourisme, des Loisirs et du Patrimoine
Ministère des Transports
Bureau du Conseil exécutif
Unité de protection des emplois
Commission des licences et permis d'alcool
Service d'information du Nouveau-Brunswick
Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail du Nouveau-Brunswick
Commission de police du Nouveau-Brunswick
Cabinet du procureur général
Bureau du contrôleur
Bureau du développement économique
Cabinet du Premier ministre
Secrétariat des politiques
Commissions régionales de révision des évaluations - Employés à temps plein
Direction générale de la condition féminine

Acknowledgements

The Commission expresses its appreciation of the cooperation and assistance received from Deputy Heads and staff of the various departments and agencies. In conducting its audits and investigations, the departments and the Board of Management provided access to all relevant competition documentation, assessment aids, and files related to the staffing process. In carrying out its duties, the Commission received all the information and explanations required.

Remerciements

La Commission tient à remercier les administrateurs généraux et le personnel des divers ministères et organismes de l'appui et de la collaboration dont ils ont fait preuve. Au cours de nos enquêtes et vérifications, les ministères et le Conseil de gestion ont fourni toute la documentation pertinente aux concours, le matériel d'évaluation et les dossiers relatifs au processus de dotation. La Commission a reçu toute l'information et toutes les explications nécessaires à l'exercice de ses fonctions.

Appendix I

Portions of the Public Service under the Civil Service Act

Alcoholism and Drug Dependency Commission of New Brunswick
Civil Service Commission
Department of Advanced Education and Training
Department of Agriculture
Department of the Board of Management
Department of Commerce and Technology
Department of Education
Department of Finance
Department of Fisheries and Aquaculture
Department of Health and Community Services
Department of Income Assistance
Department of Intergovernmental Affairs
Department of Justice
Department of Labour
Department of Municipal Affairs and Environment
Department of Natural Resources and Energy
Department of the Solicitor General
Department of Supply and Services
Department of Tourism, Recreation and Heritage
Department of Transportation
Executive Council Office
Job Protection Unit
Liquor Licensing Board
New Brunswick Information Service
New Brunswick Occupational Health and Safety Commission
New Brunswick Police Commission
Office of the Attorney General
Office of the Comptroller
Office of Economic Development
Office of the Premier
Policy Secretariat
Regional Assessment Review Boards - Full-time Employees
Women's Directorate

Annexe I

Éléments de la Fonction publique tombant sous le champ d'application de la Loi sur la Fonction publique.

Commission de l'alcoolisme et de la pharmacodépendance du Nouveau-Brunswick
Commission de la Fonction publique
Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation
Ministère de l'Agriculture
Ministère du Conseil de gestion
Ministère du Commerce et de la Technologie
Ministère de l'Éducation
Ministère des Finances
Ministère des Pêches et de l'Aquaculture
Ministère de la Santé et des Services communautaires
Ministères de l'Aide au revenu
Ministère des Affaires intergouvernementales
Ministère de la Justice
Ministère du Travail
Ministère des Affaires municipales et de l'Environnement
Ministère des Ressources naturelles et de l'Énergie
Ministère du Solliciteur général
Ministère de l'Approvisionnement et des Services
Ministère du Tourisme, des Loisirs et du Patrimoine
Ministère des Transports
Bureau du Conseil exécutif
Unité de protection des emplois
Commission des licences et permis d'alcool
Service d'information du Nouveau-Brunswick
Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail du Nouveau-Brunswick
Commission de police du Nouveau-Brunswick
Cabinet du procureur général
Bureau du contrôleur
Bureau du développement économique
Cabinet du Premier ministre
Secrétariat des politiques
Commissions régionales de révision des évaluations - Employés à temps plein
Direction générale de la condition féminine

Appendix II

Budgetary Review

Year	Expenditures
1985-86	$ 220,299
1986-87	259,679
1987-88	277,962
1988-89	291,119

Annexe II

Résumé budgétaire

Année	Dépenses
1985-1986	220 299 $
1986-1987	259 679
1987-1988	277 962
1988-1989	291 119